

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Marliani¹, Riswani Tanjung², R. Kintoko Rochadi³
Universitas Sumatera Utara^{1,2,3}
cutanyak422@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD. dr. Fauziah Bireuen. Metode penelitian ini adalah *cross sectional* dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Sampel penelitian ini adalah 138 perawat di ruang rawat inap RSUD.dr. Fauziah Bireuen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan analisis uji statistik *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang baik dari 83 responden ada 54 (65,1%) perawat mengaku puas dengan pekerjaannya dan 29 (34,9%) mengaku tidak puas dengan pekerjaannya. Perawat dengan lingkungan kerja tidak baik dari 55 responden ada 23 perawat mengaku puas dengan pekerjaannya dan 32 mengaku tidak puas. Hasil diperoleh nilai $p = 0,007 < 0,05$ artinya ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Simpulan, ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Fauziah Bireuen.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Perawat.

ABSTRACT

This research aims to identify the relationship between the work environment and the job satisfaction of nurses in RSUD. Dr. Fauziah Bireuen. This research method is cross-sectional with a random sampling technique. The sample for this study was 138 nurses in the inpatient room at RSUD dr. Fauziah Bireuen. Data collection uses a questionnaire. Data analysis used Chi-square statistical test analysis. The research results showed a good work environment. Of the 83 respondents, 54 (65.1%) nurses said they were satisfied with their work and 29 (34.9%) said they were dissatisfied with their work. Of the 55 respondents, 23 nurses said they were satisfied with their work and 32 said they were dissatisfied. The results obtained were $p = 0.007 < 0.05$, meaning there was a relationship between the work environment and the job satisfaction of nurses in the inpatient room. In conclusion, there is a significant relationship between the work environment and job satisfaction of nurses in the inpatient room at RSUD dr. Fauziah Bireuen.

Keywords: Job Satisfaction, Nurses, Work Environment.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja di rumah sakit sangat penting dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja para tenaga medis dan non-medis. Lingkungan kerja di rumah sakit

dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik meliputi sarana dan prasarana yang tersedia di rumah sakit, seperti ruangan, peralatan medis, dan fasilitas pendukung lainnya. Sedangkan lingkungan non-fisik meliputi faktor-faktor seperti kebijakan, budaya organisasi, dan hubungan antar karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja para tenaga medis dan non-medis di rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka (Krismawati & Manuaba, 2022).

Menurut Aziz, (2020) kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit merupakan hal penting dalam implementasi terhadap tujuan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Kepuasan kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang merasa positif terhadap suatu pekerjaan, yaitu sebuah sikap yang merefleksikan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja dan lingkungan kerja. Terdapat lima komponen dari kepuasan kerja tersebut adalah : (a) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*) yaitu : tanggung jawab, minat dan pertumbuhan. (b) Kualitas supervisi (*Quality of supervision*) yaitu : bantuan teknis dan dukungan social. (c) Hubungan dengan rekan sekerja (*Relationship with coworkers*) yaitu : keharmonisan social dan respek. (d) Kesempatan promosi (*Promotion Opportunities*) yaitu: kesempatan untuk kemajuan lebih lanjut. (e) Upah (*Pay*) yaitu: kecukupan dan keadilan.

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena hampir di setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah Rumah Sakit, karena pelayanan keperawatan memberikan pelayanan konstan dan berkesinambungan dengan pelanggan yaitu pasien dan keluarganya selama 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu. Oleh karena itu pelayanan tenaga keperawatan menentukan mutu dan membentuk image rumah sakit (Ariani et al., 2020).

Lingkungan kerja yang positif bagi rumah sakit mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang positif dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu terdiri dari faktor intrinsik (*Motivation factor*) yaitu: faktor prestasi atau penghargaan, faktor pekerjaan/kondisi kerja, faktor promosi, faktor motivasi, dan faktor keselamatan. dan faktor ekstrinsik (*Hygiene factor*) yaitu: faktor gaji, faktor supervisor, faktor rekan kerja, faktor lingkungan tempat kerja (Fitnanto et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Maladewi et al., (2022) menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat pelaksana RS MRM. Sehingga disarankan bagi RS Meningkatkan kompetensi pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya melalui berbagai pelatihan-pelatihan peningkatan manajemen kepemimpinan dan melaksanakan evaluasi terhadap kepuasan kerja secara periodik dan segera melakukan perbaikan pada indikator-indikator dengan nilai kurang memuaskan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jainurakhma, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman memiliki hubungan dengan kepuasan kerja petugas kesehatan, khususnya di Puskesmas Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto. Melihat hubungan yang signifikan tersebut maka perlu fasilitas

atau lingkungan kerja dapat dimodifikasi dengan lebih nyaman dan lengkap sehingga petugas dapat melaksanakan aktivitas dalam memberikan pelayanan pada pasien dengan baik dan petugas juga dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga memacu motivasi kerja dengan lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa jurnal sebagai pembanding dengan penelitian ini baik dari segi metode, variabel, instrumen dan hasil pasti memiliki perbedaan. *Pertama*, penelitian yang telah dilakukan oleh Irma & Yusuf, (2020) memiliki kesamaan dalam variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya yaitu dilakukan pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM, analisis data menggunakan uji t, hasil yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020) memiliki kesamaan dalam variabel penelitian. Namun perbedaannya pada penelitian tersebut pengambilan sampel dengan cara sensus, dianalisis menggunakan regresi linier berganda, kuisioner diukur menggunakan 5 dimensi yaitu 1) keamanan di tempat kerja, 2) jaringan komunikasi, 3) jam kerja, 4) pemberdayaan karyawan, dan 5) kecepatan kerja, hasil menunjukkan peningkatan efikasi diri akan berperan pada pengembangan kepekaan kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi signifikan secara parsial oleh lingkungan kerja, kedua variabel penelitian berpengaruh signifikan secara bersama pada kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Elysa & Ariyanti, (2022) memiliki perbedaan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, data diambil melalui data sekunder pada Risnakes, data dianalisis menggunakan *Chi-square*. Adapun persamaannya yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja staf rumah sakit di provinsi Lampung tahun 2017 berhubungan dengan kebahagiaan staf dalam bekerja di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah diuraikan dengan membandingkan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan dan perbedaan baik dari segi variabel maupun hasil yang didapatkan. Kesamaan variabel, metode dan sampel yang digunakan bukan berarti menunjukkan kesamaan pada hasil penelitian. Namun tempat dan waktu dilakukannya penelitian juga mempengaruhi perbedaan hasil, sehingga tidak menunjukkan persamaan secara keseluruhan terhadap penelitian terdahulu akan tetapi menunjukkan adanya kebaruan.

Beberapa masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut diatas, maka dianggap perlu untuk meneliti sejauh mana hubungan lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan perawat yang bekerja pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen dengan manfaat diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit sesuai harapan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini seluruh pasien di ruang rawat inap RSUD. Royal Prima Medan sebanyak 8.059 orang dalam 1 tahun terakhir yaitu pada tahun 2021. Teknik pengambilan sampel dengan metode *convenience sampling* berjumlah 99 sampel. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner prestasi kerja perawat dan

kepuasan pasien. Data yang didapatkan dianalisis secara univariat dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan secara bivariat dengan uji korelasi *spearman*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Fauziah Bireuen

Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase
Tidak Baik	55	39,9
Baik	83	60,1
Total	138	100,0

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dari 138 perawat diperoleh sebanyak 83 perawat menilai lingkungan kerja baik (60,1%).

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Fauziah Bireuen

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase
Tidak Puas	61	44,2
Puas	77	55,8
Total	138	100,0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan 138 perawat menunjukkan ada sebanyak 77 perawat merasa puas dalam menilai kepuasan kerja (55,8%).

Tabel 3.

Analisis Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Fauziah Bireuen

Lingkungan Kerja	Tidak Puas		Puas		Total		P Value
	n	%	N	%	n	%	
Tidak Baik	32	58,2	23	41,8	55	100,0	0,007
Baik	29	34,9	54	65,1	83	100,0	

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *chi square* diperoleh nilai $p = 0,007 < 0,05$, artinya ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Fauziah Bireuen.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan diketahui bahwa lingkungan kerja dari 138 perawat diperoleh paling banyak 83 perawat menilai lingkungan kerja baik (60,1%). Menurut Zulher, (2020) kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara sehat, aman dan nyaman. Karena biasanya orang akan bersemangat untuk bekerja apabila kondisi tubuhnya baik serta lingkungan kerjanya baik secara fisik maupun non fisik dan sesuai dengan yang mereka harapkan, lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat dan akan mencapai hasil yang memuaskan dan begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja perawat sehingga berdampak pada kinerja perawat.

Lingkungan kerja sendiri menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta promosi jabatan. Rumah Sakit telah memberikan kesempatan setiap perawat untuk mengikuti promosi jabatan, perusahaan memberikan keselamatan dan keamanan kerja kepada karyawan. Kemudian mengenai kondisi kerja seperti ruang, suhu, warna, ventilasi udara yang memberikan kenyamanan pada sebagian besar perawat. Begitu pula dengan pimpinan perusahaan dengan melakukan pengawasan atau monitoring dari setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh perawat. Perawat akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja. Sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini dapat menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri perawat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja (Rahmawati et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dengan parameter estimasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 2.124, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja.. Hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesesuaian antara pekerjaan dengan dirinya mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Gangguan atau kondisi yang tidak nyaman mempengaruhi produktifitas kerja dan kepuasan kerja akan menurun.

Hal ini juga di dukung dengan penelitian Martini et al., (2022) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,220 dengan *Cr* sebesar 7,452 pada *probability* 0,000. Nilai *probability* = 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, dengan demikian hipotesis terbukti kebenarannya. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja perawat di RSUD Ganesha. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu.

Berdasarkan kepuasan kerja menunjukkan 138 perawat menunjukkan ada sebanyak 77 perawat merasa puas dalam menilai kepuasan kerja (55,8%). Menurut Mustofa & Prasetyo, (2020) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perawat dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Karyawan yang puas lebih mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Karyawan yang puas lebih ramah, ceria, responsif, dan memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri. Seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang positif. Sementara karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka akan menunjukkan sikap yang negatif yang berujung pada

munculnya frustrasi, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan baik, penuh semangat dan berprestasi dengan lebih baik. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan secara psikologis, dan pada gilirannya akan timbul frustrasi.

Variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Salah satunya adalah variabel lingkungan kerja. Selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Yuliantini & Santoso, 2020).

Hal ini didukung oleh Vahera & Onsardi, (2021) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai F-hitung sebesar 36.514 dengan nilai F-tabel sebesar 2,71) dan $t\text{-sig} = 0.000 < 0,050$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diterima artinya secara bersamaan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai $p = 0,007 < 0,05$, artinya ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Fauziah Bireuen. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulher, (2020) bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,222 dengan nilai signifikan sebesar 0,030. Dengan demikian nilai signifikansi t-hitung variabel lingkungan kerja lebih rendah dari alpha, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bangkinang Kota.

Hasil penelitian Wijayanto et al., (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat karena perawat sudah merasa nyaman dengan sesama rekan kerja maupun atasan sehingga perawat memiliki perasaan menyenangkan dan positif yang terhadap pekerjaannya yang kemudian akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja. Perlunya membangun kerjasama tim yang kompak, memperlakukan semua perawat dengan adil dan membangun rasa kekeluargaan di dalam lingkungan pekerjaan akan meningkatkan rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaan akan berdampak pada produktivitas perawat dalam bekerja sehingga akan berdampak baik pula terhadap pasien dan Rumah Sakit.

Menurut Nofitasari & Prasetyo, (2021) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bisa kondisi lingkungan kerja buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan pegawai lain maka akan mengganggu kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sebuah organisasi harus bisa memberikan perhatian yang penuh dan membuat lingkungan kerja senyaman mungkin, dengan keadaan seperti itu maka diharapkan akan terciptanya sebuah kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi.

Sutaguna, (2022) menambahkan variabel tempat kerja akan lebih kuat secara tidak langsung yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui atau menengahi oleh faktor pemenuhan pekerjaan. Akibatnya, upaya untuk lebih mengembangkan tempat kerja harus ditujukan untuk memperluas pemenuhan perwakilan. Pada titik ketika perwakilan

lebih puas bekerja, pelaksanaan pekerjaan mereka juga akan meningkat sama sekali. Dengan tempat kerja yang layak, dapat menjunjung tinggi pelaksanaan pekerjaan sehingga perwakilan akan merasa puas dan memiliki energi di tempat kerja. Kemudian lagi, dengan tempat kerja yang canggung, perwakilan akan cepat kelelahan dan tidak memiliki energi di tempat kerja sehingga akan membawa pekerjaan yang tidak selesai oleh waktu dan tujuan yang telah diatur.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Fauziah Bireuen.

SARAN

Perawat dapat berperan dalam peningkatan lingkungan kerja positif pada organisasinya dengan cara meningkatkan kinerjanya dalam lingkungan kerja yang positif dan berperan aktif pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan di lingkungan kerja rumah sakit khususnya di ruang rawat inap, serta menciptakan hubungan interdisiplin antar petugas kesehatan dan staf administrasi sehingga tercipta hubungan kerja tim yang memuaskan, yang berdampak pada kepuasan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020). Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Langsa. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 23–37. <http://dx.doi.org/10.35329/jkesmas.v6i1.650>.
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 48–52. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.484>.
- Elysa, M., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017). *Jurnal untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 29–40. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v6i1.1986>.
- Fitnanto, R., Parulian, T. S., & Setyarini, E. A. (2021). Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Review. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(2), 137–141. <https://doi.org/10.52317/ehj.v6i2.345>.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v12i2.7376>.
- Jainurakhma, J. (2022). Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 11(1), 84–96. <https://doi.org/10.33475/jikmh.v11i1.282>.
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536. [10.36778/jesya.v3i2.615](https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.615).

- Maladewi, M., Kurniati, T., & Sulaeman, S. (2022). Pengaruh Fungsi Kepimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Berdampak kepada Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 775–784. <http://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/458>.
- Martini, I. A. O., Adriati, I. G. A. W., & Sutrisni, K. E. (2022). Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 11(2), 151–160. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i2.718>.
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 8(4), 665–671. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26510>.
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709–726. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.899>.
- Rahmawati, N. V., Saputra, M. G., Suratmi, S., & Yusroh, R. A. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan. *Journal of Health Care*, 2(3). <https://www.jurnal.umla.ac.id/index.php/JOHC/article/view/361>.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.
- Sutaguna, N. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 392–399. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.6612>.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 2(1), 58–67. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/39>.
- Wijayanto, N. W., Suroto, S., & Wahyuni, I. (2020). Hubungan *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD dr. R. Soedjati Kabupaten Grobogan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (UNDIP)*, 8(5), 652–656. <https://doi.org/10.14710/jkm.v8i5.27946>.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2). <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i2.718>.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2). <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>.