

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X

Mahdian Noor^{1*}, Achir Yani S. Hamid², M. Syafwani³

^{1,3}Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Banjarmasin, Indonesia

²Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

Email: mahdiannoor88@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Lingkungan kerja perawat di rumah sakit sangat dinamis, sering kali melibatkan penanganan berbagai macam pasien dengan kebutuhan yang beragam. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam mencapai kepuasan kerja perawat. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain penelitian analisis korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian adalah perawat pelaksana dengan jumlah sampel 172 orang. Variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja perawat. Instrument penelitian menggunakan kuesioner lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat. Analisis data menggunakan uji *Spearman Rho*. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan perawat berada pada kategori baik dengan jumlah 158 orang (91,8%), kepuasan kerja perawat berada pada kategori puas dengan jumlah 161 orang (93,6%), ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat dengan *p value* 0,000 dan nilai *r* 0,357. Parameter lingkungan kerja yang paling kuat hubungannya dengan kepuasan kerja perawat yaitu suhu ruangan dengan *p value* 0,000 dan nilai *r* 0,439. **Kesimpulan:** Kesimpulan penelitian ini yaitu lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa puas kepada perawat di Rumah Sakit X.

kata kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja, perawat

ABSTRACT

Introduction: The work environment for nurses in hospitals was very dynamic, often involving handling various types of patients with diverse needs. A conducive work environment was essential in achieving nurses' job satisfaction. **Objective:** This study aimed to analyze the relationship between the work environment and nurses' job satisfaction at Hospital X. **Method:** The study used a correlational research design with a cross-sectional approach. The population in this study consisted of staff nurses, with a sample size of 172 individuals. The independent variable was the work environment, and the dependent variable was nurses' job satisfaction. The research instrument used was a questionnaire on the work environment and nurses' job satisfaction. Data analysis was conducted using the Spearman Rho test. **Results:** The results showed that the perceived work environment of the nurses fell into the good category with 158 individuals (91.8%), while job satisfaction was in the satisfied category with 161 individuals (93.6%). There was a relationship between the work environment and nurses' job satisfaction with a *p-value* of 0.000 and an *r-value* of 0.357. The work environment parameter most strongly associated with nurses' job satisfaction was room temperature, with a *p-value* of 0.000 and an *r-value* of 0.439. **Conclusion:** The conclusion of this study was that a good work environment could provide a sense of satisfaction to nurses at Hospital X.

Keywords: job satisfaction, work environmenr, nurses

Cite this as : Moor, M, Hamid, A, Y, S, Syafwani, M. (2024). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X. *Jurnal Ilmu Kesehatan Insan Sehat*, 12 (2) 35-41.

PENDAHULUAN

Profesi perawat memainkan peran sentral dan tak tergantikan dalam rumah sakit, menjadi tulang punggung sistem kesehatan. Selain memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada pasien, perawat juga mendukung operasional fasilitas kesehatan dengan bertindak sebagai jembatan vital antara pasien dan tim medis, memberikan perhatian empatik, menyampaikan

informasi medis dengan jelas dan memberikan dukungan emosional. Rumah sakit sendiri, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, merupakan lembaga yang menyediakan layanan kesehatan komprehensif melalui pendekatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif, dan berfungsi dalam pelayanan perseorangan, pengelolaan keuangan, serta penelitian dan pendidikan kesehatan

<http://jurnalstikesintanmartapura.com/index.php/jikis>

(Pemerintah Indonesia, 2023). Pelayanan kesehatan di rumah sakit harus dilakukan oleh tenaga kesehatan profesional seperti dokter, perawat, apoteker, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya (Thune dan Mina, 2016).

Praktik keperawatan beraskan pada pemahaman keperawatan, yang mencakup elemen-elemen seperti filosofi, teori, konsep, prinsip, hasil penelitian, dan kebijaksanaan praktis (Smith dan Gullet, 2020). perawat merupakan suatu profesi tenaga kesehatan yang paling banyak jumlahnya dibandingkan tenaga kesehatan lainnya, berdasarkan laporan hari keperawatan internasional tahun 2023, *International Council of Nurses* (ICN) merupakan suatu organisasi keperawatan yang terdiri dari 136 organisasi perawat yang mewakili 28 juta perawat yang ada diseluruh dunia (ICN, 2023). Di Indonesia jumlah perawat mencapai 563.739 ribu (Santika, 2023). Di Provinsi Kalimantan Selatan jumlah perawat sebanyak 9382 orang. Sedangkan di Kabupaten Hulu Sungai Selatan jumlah perawat sebanyak 629 orang (Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, 2023). Di Rumah Sakit X jumlah perawat sebanyak 304 orang (Rumah Sakit X, 2023).

Lingkungan kerja perawat di rumah sakit sangat dinamis, sering kali melibatkan penanganan berbagai macam pasien dengan kebutuhan yang beragam. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat memengaruhi diri dan pekerjaan pegawai saat bekerja (Budiasa dan Komang, 2021). Indikator lingkungan kerja yang dapat memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai meliputi alat bantu kerja, sirkulasi udara, suhu ruangan, pencahayaan/penerangan, hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan atau bawahan (Bahri, 2016). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam mencapai kepuasan kerja perawat (Chang dan Wang, 2023).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif dan menyenangkan yang timbul dari persepsi subjektif terhadap pengalaman kerja seseorang (Hellín Gil, *et al.*, 2022). Indikator kepuasan kerja perawat dapat di ukur melalui kebutuhan dalam *hierarki Maslow* yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, rasa memiliki, harga diri dan aktualisasi diri (Kim dan Shin, 2020). Kepuasan kerja perawat dapat meningkatkan kualitas perawatan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik di organisasi kesehatan. Namun, ketidakpuasan kerja pada perawat dapat berdampak negatif pada pelayanan pasien dan menyebabkan perawat meninggalkan profesi mereka. Niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan faktor utama pengunduran diri perawat (Salahat dan Al-Hamdan, 2022). Dampak negatif ini dapat diatasi dengan perilaku pemberdayaan kepemimpinan, seperti mendorong perawat untuk berpartisipasi dalam keputusan pekerjaan, mengakui pencapaian, dan meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, meningkatkan lingkungan kerja dengan memastikan

cukupnya staf dan sumber daya, serta membina hubungan baik antara dokter dan perawat (Clark dan Lake, 2020).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 20 Desember 2023 menunjukkan bahwa Rumah Sakit X merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten yang mempunyai status akreditasi paripurna dan Rumah Sakit Kelas B (RS pendidikan satelit dari Rumah Sakit Y dan Fakultas Kedokteran Universitas Z). Hasil wawancara tanggal 21 Desember 2023 kepada 22 orang perawat ASN yang berada di lingkungan Rumah Sakit X menunjukkan bahwa 16 (72,7%) perawat merasa kurang puas dengan berbagai macam pekerjaan yang dilakukan, belum terjalannya komunikasi yang efektif diantara perawat, kurangnya peralatan yang tidak sesuai dengan jumlah pasien yang ada. 6 (27,3%) perawat merasa sangat puas terhadap perlakuan atasan kepada bawahan, perawat merasa perlakuan yang diterima dalam bentuk kekeluargaan. Berdasarkan uraian latar belakang dimana kepuasan kerja perawat merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap elemen yang ada di dalam organisasi, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti faktor lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat. Kebaruan dalam penelitian ini pengukuran kerja perawat menggunakan berdasarkan 5 kebutuhan dasar dari teori Maslow. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian analisis korelasi dengan pendekatan *cross sectional*, variabel penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian di lakukan di Rumah Sakit X mulai dari bulan Oktober 2023-Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di Rumah Sakit X dengan jumlah sampel 172 orang, teknik *sampling* yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner lingkungan kerja yang di adopsi dari penelitian Bahri (2016) dengan 30 pertanyaan dan kuesioner kepuasan kerja perawat yang diadopsi dari penelitian Kim dan Shin (2020) dengan 30 pertanyaan, dimana kedua kuesioner ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, validitas dan reliabilitas kuesioner lingkungan kerja *r* hitung (0,652-0,912) dan nilai *Cronbach Alpha* (0,987), validitas dan reliabilitas kuesioner kepuasan kerja perawat *r* hitung (0,428-0,878) dan nilai *Cronbach Alpha* (0,964). Analisis data menggunakan uji *Spearman Rho* dengan taraf signifikan $< 0,05$. Penelitian ini telah dilakukan uji kelayakan etik, di Komite Etik Universitas Muhammadiyah Banjarmasin dimana hasil keterangan kelayakan etik penelitian dibuktikan dengan Sertifikat Etik No. 287/UMB/KE/V/2024

HASIL**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	F	%
Usia		
> 33 tahun	72	41,9
≤ 33 tahun	100	58,1
Total	172	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	70	40,7
Perempuan	102	59,3
Total	172	100
Tingkat Pendidikan		
Diploma III	82	47,7
Profesi Ners	90	52,3
Total	172	100
Masa Kerja		
> 8 tahun	72	41,9
≤ 8 tahun	100	58,1
Total	172	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik perawat, sebagian besar 58,1% berada pada usia ≤ 33 tahun dengan jumlah 100 orang, 59,3% berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 102 orang, 52,3% memiliki tingkat pendidikan Profesi Ners dengan jumlah 90 orang, 58,1% mempunyai masa kerja ≤ 8 tahun dengan jumlah 100 orang.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	f	%
Lingkungan Kerja		
Kurang baik	14	8,1
Baik	158	91,8
Total	172	100
Kepuasan Kerja		
Tidak puas	11	6,4
Puas	161	93,6
Total	172	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa analisis variabel penelitian dengan jumlah responden 172 orang, hampir seluruhnya 91,9% perawat merasakan lingkungan kerja yang baik dengan jumlah 158 orang dan hampir seluruhnya 93,6% perawat merasakan kepuasan kerja pada kategori puas dengan jumlah 161 orang.

Tabel 3. Analisis Parameter Variabel Penelitian

Parameter Variabel Penelitian	Nilai rata-rata & jumlah
Lingkungan Kerja	
Alat bantu kerja	467,7
Sirkulasi udara	532,3
Suhu ruangan	530
Pencahayaayaan	476
Hubungan kerja dengan rekan kerja	443,4
Hubungan atasan dengan bawahan	470,2
Kepuasan Kerja	
Fisiologis	2432
Keamanan	2780
Rasa memiliki	3199
Harga diri	3019
Aktualisasi diri	3103

Sumber : Data primer yang sudah diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai paling tinggi pada parameter variabel penelitian sirkulasi udara pada variabel lingkungan kerja dan rasa memiliki pada variabel kepuasan kerja. Sedangkan, nilai terendah pada parameter variabel penelitian hubungan kerja dengan rekan kerja pada variabel lingkungan kerja dan fisiologis pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4. Uji Spearman Rho Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

	Kepuasan kerja		
	r	p	n
Lingkungan kerja	0,357	0,000	172

Sumber : Data primer yang sudah diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa didapatkan nilai p value lingkungan kerja (0,000). Nilai p value ini jika dibandingkan dengan nilai $\alpha < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil analisis didapatkan nilai korelasi (r) berada pada kategori positif yang dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Tabel 5. Uji Spearman Rho Parameter Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

	Kepuasan kerja		
	r	p	n
Alat bantu kerja	0,073	0,343	172
Sirkulasi udara	0,221	0,004	
Suhu ruangan	0,439	0,000	
Pencahayaayaan/penerangan	0,115	0,134	
Hubungan dengan rekan kerja	0,025	0,748	

Kepuasan kerja			
	r	p	n
Hubungan dengan atasan/bawahan	0,274	0,000	

Sumber : Data primer yang sudah diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *p value* untuk parameter lingkungan yang meliputi alat bantu kerja (0,343), pencahayaan/penerangan (0,134) dan hubungan dengan rekan kerja (0,748). Nilai *p value* ini jika dibandingkan dengan nilai $\alpha > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan lingkungan kerja pada parameter alat bantu kerja, pencahayaan/penerangan dan hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja perawat. Pada parameter sirkulasi udara didapatkan nilai *p value* (0,004), suhu ruangan (0,000) dan hubungan dengan atasan/bawahan (0,000). Nilai *p value* ini jika dibandingkan dengan nilai $\alpha < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan lingkungan kerja pada parameter sirkulasi udara, suhu ruangan dan hubungan antara atasan dan bawahan dengan kepuasan kerja perawat. Hasil analisis parameter lingkungan kerja, didapatkan nilai korelasi (*r*) berada pada kategori positif yang dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada setiap parameter akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit X.

DISKUSI PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja Di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, perawat menyatakan lingkungan kerja di Rumah Sakit X baik dengan jumlah 158 orang atau 91,9%, Berdasarkan nilai rekapitulasi parameter penelitian menunjukkan bahwa aspek sirkulasi udara mendapatkan nilai rata-rata paling tinggi dengan total nilai 532,2 dan aspek hubungan kerja dengan rekan kerja mendapatkan nilai yang paling rendah dengan total nilai rata-rata 443,4.

Analisis parameter sirkulasi udara pada variabel lingkungan kerja, merujuk pada peralatan atau fasilitas yang ada menunjang pelaksanaan pekerjaan meliputi tersedianya pendingin ruangan, ventilasi untuk keluar masuk udara, sehingga udara yang ada didalam ruangan bertekanan positif dan dapat mencegah resiko penularan penyakit lewat udara (Bahri, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Liu, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa pentingnya kebersihan udara pada suatu ruangan khususnya pada kamar operasi dapat membantu mengurangi infeksi pada luka operasi akibat bakteri.

Parameter hubungan kerja dengan rekan kerja mendapatkan nilai terendah pada variabel lingkungan kerja, hubungan antara rekan kerja diantara perawat merupakan suatu hal yang penting pada setiap pekerjaan karena proefsi perawat merupakan suatu pekerjaan

dalam bentuk tim yang saling bergantung antara yang satu dengan yang lain, adanya hubungan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis (Abduh, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arakelian dan Rudolfsson (2023) menunjukkan bahwa terdapat dua tema terkait hubungan yang sehat antara perawat ditempat kerja meliputi menciptakan ikatan pribadi dan suasana permisif melalui kehangatan manusia dan berbagi rasa kebersamaan serta saling tolong menolong, kondisi ini membuat perawat merasa seperti berada di rumah yang membuat perawat memiliki rasa kebersamaan, kehangatan dan dukungan serta mendorong perilaku yang profesional dan bermartabat.

Peneliti berasumsi lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana kerja yang sehat bagi perawat seperti berkurangnya resiko infeksi ketika sirkulasi udara dalam kondisi baik. Hubungan kerja antara rekan kerja dapat membuat perawat yang ada di ruang kerja merasa seperti ada di rumah yang menciptakan rasa kebersamaan, kehangatan dan dukungan dari orang-orang yang ada di sekitar mereka serta mendorong suatu perilaku yang profesional dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perawat.

Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat merasakan kepuasan kerja pada kategori puas dengan jumlah 161 orang 93,6%. Berdasarkan nilai rekapitulasi parameter penelitian menunjukkan bahwa aspek rasa memilik mendapatkan nilai paling tinggi dengan total nilai 3199 dan aspek teknik fisiologis mendapatkan nilai yang paling rendah dengan total nilai 2432.

Memenuhi berbagai kebutuhan pribadi dalam pekerjaan seorang mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri (Maslow, 1970 dalam Gawel, 1997). Bagi seorang perawat, pemenuhan kebutuhan dasar dapat mempengaruhi kepuasan dan stres kerja. Saat kebutuhan tingkat rendah terpenuhi, kebutuhan tingkat tinggi muncul. Kepuasan atau kekurangan pada setiap tingkat kebutuhan dapat berdampak signifikan pada perkembangan manusia (Maslow 1943, Cho dan Choi 2016 dalam Kim dan Shin, 2020).

Aspek kebutuhan fisiologis dalam kepuasan kerja perawat merupakan kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini maka kebutuhan pada tingkat selanjutnya dapat menjadi suatu harapan target capaian dari pekerjaan yang dilakukan. hasil penelitian oleh Idrus, *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa faktor kebutuhan yang ada dalam *Hierarki Maslow*, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam suatu lingkungan kerja.

Aspek rasa memiliki, merupakan suatu kebutuhan yang sudah dirasakan oleh perawat dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Winter-Collins dan McDaniel, 2000) menunjukkan bahwa rasa

memiliki di tempat kerja terbukti berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan pada aspek-aspek seperti kesempatan interaksi dengan kolega, menerima pujian atas pekerjaan, memiliki kontrol atas pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan mendapatkan penjadwalan kerja yang sesuai.

Peneliti berasumsi kepuasan kerja perawat berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri, semakin tinggi kebutuhan perawat maka dapat membuat perawat semakin termotivasi untuk bekerja, dimana ketika kebutuhan tersebut telah terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukan maka kepuasan kerja perawat akan semakin baik dan dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan lingkungan kerja baik merasakan kepuasan kerja dalam kategori puas dengan dengan jumlah 153 orang atau 88,4% dan 9 orang perawat yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik merasakan kepuasan kerja dalam kategori puas. Analisis uji *Spearman Rho* didapatkan nilai p value 0,000 dan koefisien korelasi (r) 0,357 berada pada kategori sedang, nilai p value ini jika dibandingkan dengan $\alpha < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan hipotesis minor diterima yang berarti ada hubungan positif lingkungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.

Hasil analisis pada parameter lingkungan kerja menunjukkan bahwa parameter sirkulasi udara, suhu ruangan dan hubungan antara atasan/bawahan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Semakin baik lingkungan kerja pada tiga parameter tersebut maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X. Adapun parameter lingkungan kerja yang hubungannya paling kuat dengan kepuasan kerja perawat yaitu suhu ruangan.

Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik maupun non-fisik yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan sehari-hari Baloyi, *et al.*, (2024) menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mencakup infrastruktur yang baik, tetapi juga kebijakan yang jelas, dukungan tim, dan budaya organisasi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa elemen-elemen ini secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat, yang mencerminkan pentingnya mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam strategi manajerial di rumah sakit.

Hasil penelitian Komalasari, *et al.*, (2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menciptakan iklim di mana karyawan merasa nyaman, didukung, dan terlibat secara aktif dalam proses kerja. Interaksi positif antara sesama, dukungan pengawasan, dan dukungan organisasi menjadi faktor kunci dalam

meningkatkan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berdampak langsung pada kepuasan kerja, tetapi juga mempengaruhi secara mendalam bagaimana karyawan merespons dan berkontribusi dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian Yusnita, *et al.*, (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator penting antara lingkungan kerja yang kondusif dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak hanya memperbaiki suasana hati dan motivasi karyawan, tetapi juga berpotensi untuk meningkatkan hasil kinerja mereka secara keseluruhan dalam organisasi. Faktor-faktor seperti otonomi kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan dari platform media sosial juga turut memperkuat hubungan antara dukungan yang dirasakan dari lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, menunjukkan kompleksitas dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan.

Penelitian oleh Putri, *et al.*, (2021) mengonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dan signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit X. Meskipun demikian, variabel kompensasi dalam konteks ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menegaskan bahwa upaya untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi perawat mungkin lebih berdampak langsung terhadap kinerja mereka daripada kompensasi finansial semata. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Marlani, *et al.*, (2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif di rumah sakit berdampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja perawat, hal ini menambahkan konsistensi dalam bukti bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara konsisten dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat secara keseluruhan di berbagai konteks rumah sakit.

Peneliti berasumsi bahwa pentingnya strategi manajerial yang berfokus pada membangun dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan hasil kerja dan kesejahteraan staf kesehatan. lingkungan kerja yang mendukung bukan hanya menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, tetapi juga merupakan investasi strategis yang dapat memperbaiki kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan di Rumah Sakit X dan mungkin juga di institusi kesehatan lainnya.

KESIMPULAN

Ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit dengan p value 0,000 dan nilai korelasi r 0,337. Parameter lingkungan kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat yaitu sirkulasi udara, suhu ruangan dan hubungan dengan atasan atau bawahan, dimana hubungan suhu ruangan

merupakan paramater yang paling kuat hubungannya dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X dengan p value 0,000 dan nilai r 0,439.

SARAN

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif untuk mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja perawat berdasarkan kebutuhan dalam *Hierarki Maslow*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M. A. (2021) *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar. Available at: http://eprints.ums.ac.id/52643/12/NASKAH_PUBLIKASI_HUBUNGAN_ANTARA_MOTIVASI_KERJA_DENGAN_KINERJA_KARYAWAN.pdf.
- Arakelian, E. and Rudolfsson, G. (2023) 'Sharing the Same Reality, Healthy Relations Between Colleagues at Work: A Meta-Synthesis.', *SAGE open nursing*, 9, p. 23779608231207240. doi: 10.1177/23779608231207239.
- Bahri, O. (2016) *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Di RSAB Harapan Kita Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta. Available at: http://repository.unj.ac.id/2098/1/OKY_BAHRI_1.pdf.
- Baloyi, T. S., Ramathuba, D. U. and Netshisaulu, K. G. (2024) 'Experiences of workplace environment of neophyte registered nurses in selected hospitals of Limpopo province, South Africa', *SA Journal of Human Resource Management*, 22, pp. 1–11. doi: 10.4102/sajhrm.v22i0.2142.
- Budiasa and Komang, I. (2021) *Beban Kerja Dan Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Penerbit CV. Pena Persada.
- Chang, W.-P. and Wang, C.-H. (2023) 'Factors Related to Nurse Satisfaction with Supervisor Leadership.', *International journal of environmental research and public health*, 20(5). doi: 10.3390/ijerph20053933.
- Clark, R. R. S. and Lake, E. (2020) 'Burnout, job dissatisfaction and missed care among maternity nurses', *J Nurs Manag*, 176(1), pp. 139–148. doi: 10.1111/jonm.13037.
- Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan (2023) *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota, Satu Data Banua*. Available at: <https://data.kalselprov.go.id/dataset/data/1454> (Accessed: 21 November 2023).
- Gawel, J. (1997) 'Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. - Practical Assessment, Research & Evaluation', *Peer to peer Electronic Journal*, 5(11), pp. 3–5.
- Hellín Gil, M. F. et al. (2022) 'Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). doi: 10.3390/ijerph191811701.
- Idrus, N. I. et al. (2022) 'The Impact of Employees' Motivation Factors toward Job Satisfaction', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(3), pp. 660–672. doi: 10.6007/ijarbs/v12-i3/13006.
- International Council of Nurses (2023) *International Nurses Day 2023 report*. Edited by ICN. Geneva, Switzerland: ICN.
- Kim, H. J. and Shin, S. H. (2020) 'Development and validation of the nurse needs satisfaction scale based on maslow's hierarchy of needs theory', *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(6), pp. 848–862. doi: 10.4040/jkan.20195.
- Komalasari, S., Handoyo, S. and Herachwati, N. (2023) 'Adapting the Supportive Work Environment Measurement Tool: Assessing Organizational Support in Generation Z', *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 3(3), pp. 280–288. doi: 10.31098/bmss.v3i3.673.
- Liu, Z. et al. (2020) 'Effect of a circulating nurse walking on airflow and bacteria-carrying particles in the operating room: An experimental and numerical study', *Building and Environment*, 186, p. 107315. doi: <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2020.107315>.
- Marliani, Tanjung, R. and Rochadi, R. K. (2023) 'Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat', *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), pp. 2421–2428. Available at: <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7640>.
- Nancy Yusnita (2023) 'the Effect of Work Environment on Performance Through Job Satisfaction', *The Management Journal of Binaniaga*, 8(1), pp. 27–40. doi: 10.33062/mjb.v8i1.20.
- Pemerintah Indonesia (2023) *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan*. Indonesia: Sekretariat Negara Republik Indonesia. Available at: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/258028/uu-no-17-tahun-2023>.
- Putri, R. N., Widajanti, L. and Nugraheni, S. A. (2021) 'Hubungan Citra Tubuh dan Pengetahuan Gizi Seimbang dengan Pemilihan Makanan Remaja Putri Usia 15-19 Tahun di Kota Semarang', *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(3), pp. 193–199. doi: 10.14710/mkmi.20.3.193-199.
- Rumah Sakit X (2023) *Jumlah Perawat dan Bidan RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandungan Tahun 2023*. Kandungan: RSUD Brigjend H.

Hasan Basry Kandungan.

- Salahat, M. F. and Al-Hamdan, Z. M. (2022) 'Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study', *Heliyon*, 8(7), p. e09838. doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>.
- Santika, E. F. (2023) *Ini Jumlah Tenaga Kesehatan di Indonesia pada 2022, Terbanyak dari Perawat*, <https://databoks.katadata.co.id/>. Available at: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/25/ini-jumlah-tenaga-kesehatan-di-indonesia-pada-2022-terbanyak-dariperawat> (Accessed: 21 November 2023).
- Smith, M. C. and Gullet, D. L. (2020) *Nursing Theories and Nursing Practice Fifth Edition*. 5th edn. Edited by M. C. Smith. Philadelphia: Susan Rhyner. Available at: [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=GjHEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=understanding+nursing+theory&ots=pld56w9NZ&sig=QjKBraiKE8p31i8Rv_H67RLwgQ&redir_esc=y#v=onepage&q=understanding nursing theory&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=GjHEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=understanding+nursing+theory&ots=pld56w9NZ&sig=QjKBraiKE8p31i8Rv_H67RLwgQ&redir_esc=y#v=onepage&q=understanding+nursing+theory&f=false).
- Thune, T. and Mina, A. (2016) 'Hospitals as innovators in the health-care system: A literature review and research agenda', *Research Policy*, 45(8), pp. 1545–1557. doi: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.03.010>.
- Winter-Collins, A. and McDaniel, A. M. (2000) 'Sense of belonging and new graduate job satisfaction.', *Journal for nurses in staff development: JNSD: official journal of the National Nursing Staff Development Organization*, 16(3), pp. 103–111. doi: 10.1097/00124645-200005000-00002