

## Article

### HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

Istichomah<sup>1\*</sup>, Muhammad Dhanang Kurniawan<sup>2</sup>, Setyo Retno Wulandari<sup>3</sup>, Sri Handayani<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Stikes Wira Husada Yogyakarta, Indonesia

<sup>2-4</sup> Stikes Yogyakarta, Indonesia

#### SUBMISSION TRACK

Received: April 02, 2025

Final Revision: April 12, 2025

Available Online: April 15, 2025

#### KEYWORDS

*Lingkungan kerja, kepuasan kerja, perawat*

#### CORRESPONDENCE

E-mail: [istichomahusman@yahoo.com](mailto:istichomahusman@yahoo.com)

#### A B S T R A C T

**Background:** *Nursing services are a determining factor in the success of health services in hospitals, because in almost every country up to 80% of health services are provided by nurses. As many as 40% of health service providers in Indonesia are nursing staff*

**Objective:** *The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between the Work Environment and job satisfaction of nurses at UII Bantul Hospital, Yogyakarta.*

**Method:** *This study was conducted cross-sectionally using the entire sample. This study involved 160 nurses working in the outpatient and inpatient departments of UII Bantul Hospital, Yogyakarta. Data collection through surveys can be accessed via a link to Google Forms.*

**Results:** *Data analysis was carried out using Spearman rank test analysis. The results of the study showed a good work environment. As many as 76 respondents stated that they were satisfied with their jobs, and 10 (6.3%) stated that they were dissatisfied with their jobs. The results showed a Spearman Rho correlation value of 0.332 and a p-value of 0.000 less than 0.05. This indicates that both are positive or heading in the same direction, although at a weaker level.*

**Conclusion:** *There is a significant and unidirectional relationship between the work environment and the satisfaction of nursing staff in the outpatient and inpatient rooms of UII Bantul Hospital, Yogyakarta.*

## LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dan lingkungan kerja yang baik (Haedar, 2015). Secara garis besar sudah semestinya perusahaan memahami perilaku karyawan supaya mengerti apa yang dibutuhkan karyawannya, tentunya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Ferdianto, 2017). Perkembangan tiap individu karyawan akan tercapai apabila mereka mendapatkan kepuasan kerja. Kinerja suatu perusahaan akan menurun dan terusik apabila terjadi human error antar karyawannya, itu biasanya terjadi karena dampak dari kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Gangguan yang biasanya menjadi penyebab kepuasan kerja karyawan tidak tercukupi antara lain gairah atau semangat kerja yang hilang pada diri karyawan karena rutinitas yang dilakukan secara terus-menerus sehingga menciptakan rasa jenuh. Semakin kurang tingkat kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan merasa pekerjaannya hanya sebatas beban kerja yang tidak berujung dan harus diselesaikan. Merasa terbebani dengan pekerjaan adalah bentuk dari

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)

Berdasarkan penelitian yang di lakukan di Rumah sakit Amerika Serikat mengenai ketidakpuasan para kerja karyawan dengan

pekerjaan mereka sebesar 41% (Baumann, 2017). Dari data di dapatkan prevalensi kepuasan kerja karyawan cukup rendah dimana di Amerika Serikat kurangnya kesadaran dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Ada juga penelitian yang di lakukan di Rumah Sakit di India mengenai lingkungan kerja dengan nilai sebesar 37% karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka ( Jain Ruchi and Kaur Surinder, 2014). Berdasarkan hasil penelitian di Indonesia, 61,7% karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka Abdillah, (2016). Tingkat kepuasan kerja karyawan di Indonesia masih terbelang kurang memuaskan sehingga penting untuk meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan kerja karyawan.

Suasana kerja yang mendukung dapat menciptakan perasaan aman dan memfasilitasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja juga berpengaruh pada emosi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di tempat mereka bekerja, mereka akan bekerja dengan efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang optimal adalah lingkungan di mana individu dapat bekerja secara efektif, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dalam jangka panjang, dimana lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan pemborosan tenaga kerja dan waktu, serta menghambat efisiensi sistem kerja (Logahan , 2012)

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 21 Maret 2024, 10 perawat mengatakan bahwa lantai masih terlihat kotor setelah pembersihan oleh Cleaning service terutama di area nurse station, 4 perawat mengatakan pencahayaan yang kurang di ruangan pasien , 7 perawat megatakan suhu ruangan terasa panas.8 perawat juga menyampaikan bahwa gaji yang diterima masih kurang memuaskan. Penelitian tentang bagaimana lingkungan memengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit UII Bantul Yogyakarta belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga belum diketahui seberapa besar pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja, khususnya perawat di institusi medis tersebut.

## METHOD

Jumlah individu yang menjadi fokus penelitian ini adalah 160 perawat yang bekerja

di Rumah Sakit UII Bantul Yogyakarta. Data di ambil pada bulan Februari 2024. Bahan yang digunakan adalah tanggapan atau jawaban yang diberikan oleh responden dalam kuesioner. Analisis hasil menggunakan statistic SPSS, kemudian dilanjutkan dengan uji

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Uji Spearman Rank Tes*. Uji etik dilakukan di STIKES WIRA HUSADAYOGYAKARTA dengan nomor uji etik 691/KEPK/STIKES-WHY/IV/2024.

**HASIL**

Tabel dibawah ini merupakan karakteristik perawat yang menjadi responden pada penelitian:

*Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di RS UII bulan April 2024*

Jenis Kelamin	F	%
Laki-Laki	24	15%
Perempuan	136	85%
Kelompok Usia	f	%
23-25 Tahun	23	14.4%
26-35 Tahun	113	70.6%
36-46 Tahun	20	12.5%
45-55 Tahun	4	2.5%
Pendidikan	f	%
S1	48	30%
D IV	12	7.5%
D III	100	62.5%
Lama Bekerja	f	%
0-1 Tahun	38	23.8%
1-2 Tahun	26	16.3%
3-4 Tahun	44	27.5%
5-6 Tahun	52	32.5%

Berikut ini tabel yang menggambarkan lingkungan kerja di RS UII Yogyakarta:

*1.1.1. Table 2. Deskripsi Lingkungan kerja di RS UII bulan April 2024*

Lingkungan Kerja	F	%
Baik	76	47.5%
Cukup	83	51.9%
Kurang	1	0.6%

Tabel 2 menunjukkan frekuensi lingkungan kerja di RS UII ,sebanyak 76 responden menjawab baik (47.5%) , 83 responden menjawab cukup (51.9%), dan 1 responden menjawab kurang (0.6%).

Tabel berikut ini tabel yang menggambarkan kepuasan kerja perawat di RS UII Yogyakarta.

1.1.2. Tabel 3. Deskripsi Kepuasan Kerja Perawat di RS UII April 2024

Kepuasan Kerja	F	%
Sangat Puas	13	8.1%
Puas	137	85.6%
Tidak Puas	10	6.3%
Total	160	100 %

Tabel 3 menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat di RS UII sebanyak 13 responden menjawab sangat puas (8.1%) , 137 responden menjawab puas (85.6%), dan 10 responden menjawab tidak puas (6.3%).

1.1.3.

1.1.4.

Tabel 4. Hasil korelasi Spearman's rho lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RS UII

		LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN KERJA
Spearman's rho	LINGKUNGAN KERJA	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	160
KEPUASAN KERJA	Correlation Coefficient	.373**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	160

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai korelasi Spearman's rho yaitu 0.373 dengan signifikansi 0.000 .Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit Universitas Islam Indonesia, atau dengan kata lain terdapat hubungan variabel kuat, signifikan, dan searah.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja cukup yaitu sebesar 83 responden (51.9%), dan lingkungan kerja baik sebesar 76 responden (47.5%) dengan tersedianya fasilitas dan kelengkapan alat kerja yang memadai banyak perawat sudah cukup nyaman untuk melakukan pekerjaan serta memberikan pelayanan kepada pasien, ruangan dan perlengkapan yang disediakan sudah cukup lengkap untuk mempermudah perawat melakukan pekerjaan mereka, lama

kerja juga mempengaruhi tingkat kepuasan, dimana perawat yang senior atau yang bekerja lebih lama mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi daripada perawat yang baru masuk kerja. Ada 1 responden (0.6%) menilai kurang, hal ini dikarenakan kurangnya perhatian dan motivasi dari atasan serta sulit menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja. 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 (Marliani et al., 2023).

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. dengan terpenuhinya kepuasan kerja perawat maka kesejahteraan perawat akan lebih baik dan meningkatnya pelayanan perawat serta kinerja kerja perawat akan maju. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja (Vica et al., n.d 2021.)

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 (Marliani et al., 2023)

Menurut Kamijan (2021), Lingkungan kerja merujuk pada semua elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja memiliki potensi untuk membentuk hubungan kerja yang erat di antara individu yang terlibat di dalamnya.

Lingkungan organisasi memiliki signifikansi yang besar bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan tersebut berdampak pada tingkat kepuasan individu dalam menjalankan tugas- tugasnya.

Menurut Pima (2014), Lingkungan kerja mencakup semua sarana dan fasilitas tempat karyawan bekerja yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka. Meskipun lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masih banyak perusahaan yang mengabaikan kondisi lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang optimal adalah yang aman, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan saat melaksanakan tugas mereka.

Hal ini sesuai dengan penelitian Nahardian Vica (2021) yang menyatakan bahwa hampir sebagian perawat menilai lingkungan kerja sedang yaitu 51.2% (22 perawat), sedangkan sebagian kecil lingkungan kerja baik yaitu 18.6% (8 perawat).

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden menyatakan puas yaitu sebanyak 137 responden (85,6%), dengan demikian dapat digambarkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit UII secara keseluruhan menilai puas. Sebanyak 10 responden menjawab tidak puas (6.3%), hal ini dikarenakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kurang terpenuhi salah satunya adalah interaksi antara perawat dengan atasan maupun perawat dengan perawat, responden yang tidak puas di dominasi oleh perawat perempuan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Nahardian Vica (2021) yang menyatakan bahwa hampir sebagian perawat 48,8% (21 perawat) merasa sudah cukup puas terhadap lingkungan kerja yang disediakan oleh Rumah Sakit, perawat dengan kepuasan tinggi sebanyak 27,9% (12 perawat), dengan demikian dapat digambarkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit secara keseluruhan sudah cukup baik hanya saja masih belum terpenuhi semuanya. Kepuasan kerja adalah respons emosional yang efektif terhadap berbagai aspek pekerjaan, mencakup perasaan pegawai tentang seberapa menyenangkan pekerjaan mereka. Ini mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang mereka terima dari pekerjaan dan apa yang mereka percayai seharusnya mereka terima, Afandi (2018). Kepuasan kerja tergantung pada lingkungan kerja. Dengan menyediakan fasilitas lingkungan kerja yang semaksimal mungkin tujuan suatu organisasi dapat tercapa, (Taheri et al., 2020). 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).

Berdasarkan hasil analisis hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini menggunakan uji Spearman's rho didapatkan nilai ( $p=0,000$ ). Nilai  $p < 0,05$  menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RS UII, sehingga keputusan  $H_0$  diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat RS UII. Nilai koefisien korelasi didapatkan 0.373 yang artinya berada pada level lemah tetapi bernilai positif atau searah. Oleh karena itu, hipotesis alternatif ( $H_A$ ) diterima, terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit RS UII, hasil tersebut sejalan penelitian yang dilakukan oleh Vica et al. (n.d., 2021) bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja dan tingkat kepuasan perawat di Bangsal Seroja dan Teratai Rumah Sakit Soegiri Lamongan, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit yang diteliti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan di Republik Kosovo yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di lembaga publik (Kukiqi, 2017). Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit di India mengenai lingkungan kerja menunjukkan sebesar 37% karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka (Jain Ruchi and Kaur Surinder, 2014). Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu penelitian hanya dilakukan pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit, belum secara umum dari semua profesi secara spesifik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marliani et al., 2023) ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Fauziah Bireuen.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Hassira & Kasmiruddin, n.d.2023) bahwa lingkungan kerja dan stres

kerja secara bersamaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi keduanya memiliki pengaruh yang berlawanan yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kepuasan kerja, begitupun sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan (Dalena et al., 2020), Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meningkatkan serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja dapat menciptakan, meningkatkan serta mempertahankan kepuasan kerja pada diri karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ade Irma et al., n.d.(2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan perawat karena dapat menciptakan kondisi yang mendukung bagi perawat untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Lingkungan kerja yang positif dapat mencakup hal-hal seperti komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan manajemen, dukungan tim, kesempatan untuk pengembangan karir, perasaan aman dan nyaman, serta peningkatan kualitas hidup kerja secara keseluruhan. Faktor lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit karena apabila aspek tersebut tidak terpenuhi akan menyebabkan dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja bagi perawat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di RS Universitas Islam Indonesia

## REFERENSI

- Abdilah Kurniawan, L. (2020). Investigasi Pengaruh Lingkungan Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan Investigation of The Influence of Working Environment on Employee's Work Productivity. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO)* |, 1(3), 47–53. <https://ijabo.a3i.or.id>
- Abdillah, H. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah cibabat kota cimahi tahun 2016*.
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., & Munthe, S. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Andi Oh & Eci Novita. (2016). Andi Oh & Eci Novita. *pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. perindustrian dan perdagangan bangkinang*, 4(2).
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Fahmi, H. Z. ,& W. D. ., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan*, 9,97. <https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/384/372>
- Faradillah Dwi Arhany, D. (2020). *Budaya organisasi dan Motivasi kerja pada pt. x (perusahaan pma di batam)*. 1(1). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Hassira, & Kasmiruddin. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang*.
- Imron, A., Manajemen, H., Nobel Makassar, S., Manajemen, G., & STIE Amkop, Pp. (2018). Pengaruh disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui kemampuan kerja pegawai kantor unit penyelenggara pelabuhan garongkong kabupaten barru. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 1, Issue 3). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Iqram, J., Rizal, S., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, F. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tanete rilau kab.barru. In *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Kamijan, Y. (2021). Faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>
- Logahan, J. M., Tjia, ;, Tjoe, F., & Naga, ; (n.d.). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan cv mum indonesia*.
- Manajemen, J., Irma, A., Yusuf, M., & Tinggi Ilmu Ekonomi BIMA, S. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Marliani, M., Tanjung, R., & Rochadi, R. K. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 2421–2428. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7640>
- Mediasi, E., Kerja, K., Pengaruh, D., Kerja, S., Produktifitas, T., Karyawan, K., Nyi, R., Serang, A., Progo, K., Thomas, Y., Radito, A., Germana, Y., & Yogyakarta, S. I. (n.d.). *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Mediation Effects of Job Satisfaction and The Effect Of Work Stress On Employee Productivity at RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta*. <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Notoatmodjo, S. (2010a). *Metode Penelitian Kesehatan, Rineka Cipta*. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2010b). *Metode Penelitian Kesehatan, Rineka Cipta*. Jakarta.
- Novelin, R., Willam, L., Areros, A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).

- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014a). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 8, Issue 2).
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014b). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 8, Issue 2).
- Sandra, R., & Sondari, D. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Solok. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Kesehatan*, 15(3), 148–155.
- Sandra, R. and Sondari, D. (2017) 'Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Solok', *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Kesehatan*, 15(3), pp. 148–155.
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 18*. PT Elex Media Komputindo.
- Shrestha, A., Shiqi, M., Tambunan, S. T. B., & Sedarmeyanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. In *Occupational Medicine & Health Affairs* (Vol. 05, Issue 03).
- Sihombing, T. N., & Arvianto, A. (2019). Analisis Lingkungan Fisik Kerja Pada Departemen Finishin (Studi Kasus Pada PT AUSTENITE FOUNDRY). *Industrial Engineering Online Journal* , 7(4). Soesilo, T. D. (2019). Ragam dan Prosedur Penelitian Tindakan. *RepositoryUKSW, BAB III*, 31–40.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi Penelitian Lengkap. *Praktis, Dan Mudah Dipahami*.
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tambunan, A. P. (2018). tambonan. *Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan: suatu tinjauan teoretis*, 4(2).
- Vica, N. R., Ganda Saputra, M., & Alifiyah Yusroh, R. (n.d.). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang seroja dan teratai rsud dr. soegiri lamongan. In *JOHC* (Vol. 2, Issue 3).
- Siti. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instansi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di instalasi farmasi rumah sakit islam sultan agung semarang*.
- Vica, N. R., Ganda Saputra, M., & Alifiyah Yusroh, R. (n.d.). hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang seroja dan teratai rsud dr. soegiri lamongan. in *johc* (vol. 2, issue 3).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>