

Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit

Fajar Amanah Ariga^{1*}, Lilis Pujiati²

^{1,2}Profesi Ners, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora, Medan, Indonesia

*Email Korespondensi : fazaamanahariga@gmail.com

Abstract

Optimal nurse performance can be achieved through high work motivation and a supportive work environment, both of which play essential roles in facilitating the implementation of nursing duties and contribute significantly to the successful delivery of nursing care by staff nurses. This study aimed to determine the relationship between work motivation, work environment, and the performance of staff nurses in the inpatient wards of Sundari General Hospital, Medan. This study employed an analytical observational design with a cross-sectional approach. The sampling technique used was non-probability sampling through total sampling, involving 30 respondents. Data were collected using a structured questionnaire. The results showed that 22 respondents (73.3%) had high work motivation and good performance, while 16 respondents (53.3%) reported a good work environment and demonstrated good performance. The results of the Chi-square test indicated a significant relationship between work motivation and work environment with the performance of staff nurses in the inpatient wards of Sundari General Hospital, Medan. Therefore, improving nurses' performance requires both strong work motivation and a supportive work environment.

Keywords : Nurse Performance, Work Environment, Work Motivation, Staff Nurses

Abstrak

Kinerja perawat yang optimal dapat dicapai oleh perawat dengan adanya motivasi serta lingkungan kerja yang juga mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses dalam melaksanakan tugas, serta salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan asuhan keperawatan oleh perawat pelaksana. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan metode pendekatan Cross sectional, metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling melalui pendekatan total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner. Hasil penelitian didapatkan responden dengan motivasi tinggi dan kinerja baik sebanyak 22 responden (73,3%) dan responden yang mengatakan lingkungan kerja baik dan kinerja baik sebanyak 16 responden (53,3%), dari hasil uji chi square maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan. Untuk mendapatkan kinerja kerja perawat yang baik dibutuhkan motivasi dari perawat dan lingkungan yang baik yang ada di sekitar perawat.

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

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu, aman, efektif, efisien, dan berorientasi pada keselamatan

pasien. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga keperawatan. Perawat merupakan profesi kesehatan dengan jumlah terbesar di rumah sakit, mencapai

sekitar 40–60% dari seluruh tenaga kesehatan, serta memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam secara berkesinambungan. Oleh karena itu, kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan secara profesional. Kinerja perawat yang baik akan meningkatkan mutu pelayanan, keselamatan pasien, kepuasan pasien, serta citra rumah sakit, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat meningkatkan risiko kesalahan pelayanan (medical error), menurunkan kepuasan pasien, memperpanjang lama rawat, hingga meningkatkan biaya pelayanan kesehatan (Lestari et al., 2023).

Perubahan sistem pelayanan kesehatan, perkembangan teknologi medis, digitalisasi rekam medis, meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, serta penerapan standar akreditasi rumah sakit menjadikan perawat dituntut untuk bekerja secara profesional, cepat, tepat, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja perawat semakin kompleks. Selain melaksanakan tindakan keperawatan, perawat juga bertanggung jawab terhadap dokumentasi, koordinasi dengan profesi lain, edukasi pasien, komunikasi terapeutik, serta pemenuhan indikator mutu pelayanan. Besarnya tuntutan pekerjaan tersebut menuntut rumah sakit untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja perawat sehingga pelayanan kesehatan tetap berjalan secara optimal (Siswandi et al., 2024).

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar profesi, standar operasional prosedur (SOP), kode etik keperawatan, dan tujuan organisasi. Kinerja tersebut dapat diukur melalui kualitas pelayanan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, disiplin, komunikasi, serta kemampuan memberikan pelayanan yang berpusat pada pasien. Tingginya kinerja perawat akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan pencapaian indikator kinerja rumah sakit. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian tujuan

organisasi dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (Jamal et al., 2023)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, maupun lingkungan kerja. Salah satu faktor yang paling dominan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi kekuatan yang mengarahkan perilaku seseorang dalam bekerja sehingga individu terdorong untuk mencapai prestasi terbaiknya. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar, disiplin, semangat bekerja, komitmen terhadap organisasi, serta keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, rendahnya kepatuhan terhadap standar pelayanan, berkurangnya kepuasan kerja, hingga meningkatnya keinginan untuk berpindah tempat kerja. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa berbagai dimensi motivasi seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, supervisi, hubungan interpersonal, kompensasi, dan pengakuan terhadap prestasi memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat (Pabebang et al., 2022).

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan faktor organisasi yang berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja tenaga keperawatan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, ventilasi, kebersihan ruangan, suhu, kebisingan, keamanan kerja, ergonomi, serta kelengkapan fasilitas pelayanan. Adapun lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan manajemen, sistem penghargaan, dan kerja sama tim. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan

puas sehingga meningkatkan semangat kerja serta produktivitas perawat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja, konflik interpersonal, kelelahan, kejenuhan (*burnout*), dan penurunan kualitas pelayanan keperawatan (Sinaga et al., 2022).

Penelitian mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat telah banyak dilakukan di berbagai rumah sakit di Indonesia. Penelitian di RS YARSI Jakarta menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat baik secara parsial maupun simultan, dengan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap peningkatan kinerja. Penelitian lain di RSUD Kabupaten Majene juga menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Sementara itu, penelitian di RSU Mitra Medika Amplas, Sumatera Utara, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berhubungan dengan meningkatnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Meskipun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, yaitu motivasi tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tetap menjadi faktor dominan. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem manajemen, budaya kerja, serta kondisi masing-masing rumah sakit (Yudith Dwi Angela, 2021).

Rumah Sakit Umum Sundari Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kota Medan yang terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam pelaksanaan pelayanan sehari-hari, perawat menghadapi berbagai tuntutan, antara lain meningkatnya jumlah kunjungan pasien, penerapan standar akreditasi rumah sakit, kewajiban pendokumentasian asuhan keperawatan, penggunaan teknologi informasi kesehatan, serta tuntutan memberikan pelayanan yang cepat, tepat, aman, dan berorientasi pada pasien. Kondisi tersebut memerlukan motivasi kerja yang tinggi serta

lingkungan kerja yang kondusif agar perawat mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Apabila motivasi kerja menurun atau lingkungan kerja kurang mendukung, maka kualitas pelayanan keperawatan berpotensi mengalami penurunan yang pada akhirnya dapat memengaruhi mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan (Martini et al., 2022).

Berdasarkan telaah penelitian sebelumnya, sebagian besar penelitian lebih menitikberatkan pada pengaruh motivasi atau lingkungan kerja secara terpisah maupun pada rumah sakit dengan karakteristik yang berbeda. Hingga saat ini masih terbatas penelitian yang secara khusus menganalisis hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem kepemimpinan, dan manajemen sumber daya manusia memungkinkan diperolehnya hasil yang berbeda dibandingkan penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menghasilkan bukti empiris yang dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia, peningkatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Umum Sundari Medan (Pratiwi & Indawati, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja, memperbaiki lingkungan kerja, meningkatkan produktivitas tenaga keperawatan, serta mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan yang berkelanjutan (Fadilla & Nurmallasari, 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analitik observasional menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Desain ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Umum Sundari Medan sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Responden yang dilibatkan adalah perawat yang memiliki masa kerja minimal enam bulan, bersedia menjadi responden dengan menandatangani lembar persetujuan (*informed consent*), dan hadir pada saat penelitian dilaksanakan. Perawat yang sedang cuti, menjalani pendidikan, atau tidak mengisi kuesioner secara lengkap tidak diikutsertakan dalam penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Motivasi kerja diukur berdasarkan indikator tanggung jawab, penghargaan, kesempatan berkembang, pengakuan, dan semangat kerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik (pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, dan fasilitas kerja) serta lingkungan nonfisik (hubungan dengan rekan kerja, komunikasi, dukungan atasan, dan kerja sama tim). Kinerja perawat diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, tanggung jawab, ketepatan waktu, kerja sama, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (Susanto et al., 2024)

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang terdiri atas karakteristik responden, kuesioner motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perawat. Seluruh item menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitas. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel, sedangkan reliabilitas dinilai

menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai $\geq 0,70$.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta distribusi masing-masing variabel penelitian dalam bentuk frekuensi, persentase, rerata, dan simpangan baku. Analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat serta hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Apabila terdapat sel dengan nilai *expected count* kurang dari 5, maka digunakan Fisher's Exact Test sebagai alternatif. Nilai $p < 0,05$ ditetapkan sebagai batas kemaknaan statistik dengan tingkat kepercayaan 95% (Dian Ariani, 2020)

Penelitian ini telah memperoleh izin dari pihak Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian serta menandatangani lembar persetujuan (*informed consent*) sebelum pengisian kuesioner. Kerahasiaan identitas responden dijamin dan seluruh data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

HASIL

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Sundari Medan, dengan jumlah sampel 30 responden dengan menggunakan teknik quota sampling di RSUD Sundari Medan.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur untuk menganalisis hubungan motivasi dan

lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Sedangkan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan computer program SPSS for indows versi 22. Data dianalisis dengan menggunakan uji statistik *chi-square* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$.

Tabel. 1. Distribusi frekuensi berdasarkan kelompok umur responden di RSUD Sundari Medan.

Umur	Frekuensi (f)	Presentase (%)
25-30 tahun	21	%
31-35 tahun	3	%
36-40 tahun	3	%
41-45 tahun	2	%

Umur	Frekuensi (f)	Presentase (%)
46-50 tahun	1	%
Total	30	%

Berdasarkan table 1 diatas dapat disimpulkan bahwa dari total 30 responden terdapat frekuensi terbanyak adalah responden yang berumur 25-30 tahun sebanyak 21 responden (70,0%) dan frekuensi yang terkecil adalah responden yang berumur 46-50 tahun sebanyak 1 responden (3,3%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden di RSUD Sundari Medan

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Laki-Laki	5	16,7%
Perempuan	25	83,3%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 2 diperoleh data responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 5 responden (16,7%) dan jenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 25 responden (83,3%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden di RSUD Sundari Medan

Pekerjaan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
D III	11	36,7%
S1	19	63,3%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 3 diperoleh data responden perawat pelaksana yang berpendidikan D III berjumlah 11 responden (36,7%), S1 berjumlah 19 responden (63,3%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden di RSUD Sundari Medan

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan kerja Responden di RSUD Sundari Medan

Lingkungan Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Baik	16	53,3%
Kurang Baik	14	46,7%
Total	30	100

Berdasarkan tabel 4 diperoleh data responden yang mengatakan lingkungan kerja baik sebanyak 16 responden (53,3%) dan responden yang mengatakan lingkungan kerja kurang baik sebanyak 14 responden (46,7%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Perawat Responden di RSUD Sundari Medan

Kinerja	Frekuensi (f)	Presentase
---------	---------------	------------

Perawat		(%)
Baik	25	83,3%
Kurang Baik	5	16,7%

Masa kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
<10 tahun	27	87,7%
≥10 tahun	3	12,3%
Total	30	100
Total	30	100

Dalam penelitian ini analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sundari Medan.

Tabel 6. Analisis hubungan motivasi dan kinerja perawat di RSUD Sundari Medan.

Motivasi	Kinerja Perawat				Total		p-Value
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	22	73,3	0	0	22	73,3	0,00
Rendah	3	10	5	16,7	8	26,7	
Total	25	83,3	5	16,7	30	100	

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh hasil responden dengan motivasi tinggi dan kinerja baik sebanyak 22 responden (73,3%), motivasi tinggi namun kinerjanya kurang baik sebanyak 0 responden (0,0%), kemudian motivasi rendah namun kinerja baik sebanyak 3 responden (10,0%), motivasi rendah dan kinerjanya kurang baik sebanyak 5 responden (16,7%).

Untuk menganalisa hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sundari Medan dengan menggunakan uji Chi-Square, namun hasil uji statistic tersebut tidak bisa di baca pada Pearson Chi square karena ada 2 cell (50%) yang nilai expected countnya <5 atau >25%. Sehingga digunakan uji alternative yaitu Fisher Exact Test dan didapatkan hasil p value = 0,000 dan $\alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa nilai $p < \alpha$, artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Sundari Medan.

Tabel 7. Analisa Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD Sundari Medan

Kinerja Perawat							p-Value
Ling. Kerja	Baik		Kurang Baik		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	16	53,3	0	0	16	53,3	0,00
Rendah	9	30	5	16,7	14	46,7	
Total	25	83,3	5	16,7	30	100	

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh hasil responden yang mengatakan lingkungan kerja baik dan kinerja baik sebanyak 16 responden

(53,3%), lingkungan kerja baik namun kinerjanya kurang baik sebanyak 0 responden (0,0%), kemudian yang mengatakan lingkungan kerja kurang baik namun kinerja baik sebanyak 9 responden (30,0%), lingkungan kerja kurang baik dan kinerja kurang baik sebanyak 5 responden (16,7%). Untuk menganalisa hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sundari Medan peneliti menggunakan uji *Chi-Square*. Namun hasil uji statistic tersebut tidak bisa di baca pada *Pearson Chi square* karena ada 2 cell (50%) yang nilai expected countnya <5 dan $>25\%$. Karena nilai expected (nilai harapan) <5 ada lebih dari 20% maka digunakan uji alternative yaitu *Fisher Exact Test*. Dari hasil statistic menggunakan uji statistic *chi square* dengan nilai kemaknaan $\alpha = 0,05$ didapatkan *p value* = 0,014 (*Fisher's Exact Test*) hal ini menunjukkan bahwa nilai $p < \alpha$, artinya ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Sundari Medan didapatkan bahwa hasil uji statistic *chi square Fisher's Exact Test* didapatkan *p value* = 0,000 berarti $p < \alpha$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan. Hal ini di dukung dengan data responden dengan motivasi tinggi dan kinerja baik sebanyak 22 orang (73,3%) dan motivasi rendah dan kinerjanya kurang baik sebanyak 5 orang (16,7%).

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Situmorang & Mar'aeni, (2020) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai r sebesar 0,833 artinya kekuatan korelasinya sangat kuat. Semakin tinggi bentuk motivasi yang

diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis (1997) dalam Pirdaus et al., (2022) yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan motivasi dan kinerja, dimana $P=A \times M$, yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada kinerja maka ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pujiyanto & Hapsari, 2021) yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat Pelaksana di UPTD kesehatan tapung Kab. Kampar dengan koefisien nilai $p= 0,004$, Hal tersebut disebabkan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja. Librianty berpendapat bahwa kurang puasnya perawat terhadap pekerjaan dan hal-hal terkait merupakan hal mendasar yang menyebabkan kurangnya motivasi dan hasil kerja yang dicapai. Menurut Keith Davis dalam Putra et al., (2025) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan motivasi kerja. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan dan motivasi kerja itu berhubungan dengan kinerja pegawai di dalam organisasi. Hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai yaitu bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang baik serta adanya dorongan motivasi yang tinggi maka akan mempermudah peningkatan kinerja pegawai. Menurut Tiranie et al., (2025) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Jundillah et al., (2024) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi,

seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal atas kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan untuk dipenuhi. Karyawan akan berusaha menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerja maupun dari luar lingkungan kerjanya (Himamosa & Halik, 2024)

Oleh sebab itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang (Mastina Limbong & Emiliana Tarigan, 2024)

Dari hasil penelitian ini juga didapatkan ada responden yang memiliki motivasi rendah namun kinerjanya baik sebanyak 3 responden (10,0%) dengan persentasi (25,0%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Oktavia et al., (2024) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit umum daerah Alimuddin Umar Lampung Barat, ditemukan data bahwa dari 32 responden terdapat 27 responden yang motivasinya rendah namun kinerjanya baik. Sejalan dengan teori Heider dalam Putri et al., (2023) yang menyatakan performance adalah hasil interaksi antara motivasi dengan ability (kemampuan dasar), dengan demikian orang yang motivasinya tinggi tetapi memiliki ability yang rendah akan menghasilkan performance yang rendah pula sebaliknya orang dengan ability yang tinggi tetapi memiliki motivasi yang rendah, akan menghasilkan performance yang tinggi. Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai dalam pekerjaannya. Perilaku seorang tenaga kerja dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Hubungan antara motivasi dan kinerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Menurut Riana et al., (2022) ada beberapa factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu, Factor individu: yang meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat social dan demografi seseorang. Factor psikologi: yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Dan factor organisasi: yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan system penghargaan. Berdasarkan hasil wawancara dari 3 orang responden dengan motivasi tinggi tersebut disimpulkan bahwa hal tersebut dipengaruhi karena perawat mengikuti peraturan dimana tempat mereka bekerja, dan karena dorongan dari dalam diri mereka sendiri untuk bekerja dengan baik.

Asumsi peneliti bahwa banyak perawat yang termotivasi untuk melakukan asuhan keperawatan karena motif intrinsik, yakni dorongan yang terdapat dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya, misalnya, bekerja karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bakat dan minat dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam

menyelesaikan dan melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan dan merasakan bahwa pekerjaan keperawatan yang dilakukan adalah pekerjaan yang mulia yang tidak dapat dibandingkan dengan imbalan yang diterima. Walaupun imbalan yang diterima tidak sesuai dengan hati nuraninya, dia tetap terpanggil untuk melayani pasien yang membutuhkannya. Motivasi dirasa akan lebih efektif jika diimbangi dengan kondisi berikut ini yaitu: Adanya jaminan harapan terhadap masa depan demi keamanan dalam bekerja, adanya hubungan social yang sengaja diciptakan dan bersifat kekeluargaan, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya penghargaan bagi setiap kegiatan yang sifatnya positif, adanya pemberian insentif yang sesuai.

Maka untuk mendapatkan kinerja perawat yang baik dibutuhkan pula motivasi perawat yang baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan profesional.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rawat inap RSUD Sundari Medan.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan uji statistic chi square Fisher's Exact Test didapatkan p value = 0,014 berarti $p < \alpha$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sundari Medan. Hal ini didukung dengan data responden dengan lingkungan kerja baik dan kinerja baik sebanyak 16 orang (53,3%), lingkungan kerja kurang baik dan kinerja kurang baik sebanyak 5 orang (16,7%).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Misbahuddin Azzuhri menyatakan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat diterima karena signifikansinya lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$). Mizbahuddin menyatakan bahwa apabila kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan.

Menurut Mutiara &Ara, (2022) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Pendapat (Cahyani & Prianthara, 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Lebih lanjut lagi (Cahyani & Prianthara, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila ada kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Menurut (Amalia et al., 2023) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Beberapa indicator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/pencahayaan, temperature/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak

sedap, pewarnaan, dekorasi, music dan keamanan. Sementara (Cahyani & Prianthara, 2022) menguraikan beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Khusnah et al., (2024) yang mengatakan bahwa kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan responden dalam melaksanakan tugas-tugas rutin, peralatan dan kemampuan kerja, serta prosedur kerja yang berlaku seperti perasaan senang, bosan dan kelelahan. Hasil pengamatan di lapangan terlihat bahwa perawat yang memiliki kinerja cukup disebabkan karena kondisi kerja yang mendukung, antara lain dalam hal kebersihan, ketertiban, kerapian, dan keamanan sehingga perawat dalam bekerja merasakan kenyamanan. Selain itu ketersediaan peralatan medis maupun non medis yang memadai dapat menunjang pelaksanaan tugas perawat dalam melayani pasien.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses produksi. Adanya lingkungan kerja yang baik akan memuaskan bagi karyawan dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan. Hasil ini sekaligus memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu sarana penunjang kerja apabila dibuat dengan penerangan, warna yang tidak membuat lelah, pertukaran udara yang baik, kebisingan yang tidak terlalu besar dan adanya musik yang dapat memberikan semangat kerja dalam hal ini akan memberikan rangsangan terhadap saraf seseorang untuk bekerja dengan memperkecil tingkat kelelahan mereka. Hal ini akan mendukung terjadinya peningkatan kinerja (Suriadi et al., 2022)

Menurut (Permenkes 7 Tahun 2019) tentang Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit. Kesehatan lingkungan rumah sakit adalah upaya pencegahan penyakit dan/atau gangguan kesehatan dari faktor risiko lingkungan untuk mewujudkan kualitas lingkungan yang sehat baik dari aspek fisik, kimia, biologi, maupun sosial di dalam lingkungan rumah sakit. Kualitas lingkungan rumah sakit yang sehat

ditentukan melalui pencapaian atau pemenuhan standar baku mutu kesehatan lingkungan dan persyaratan kesehatan pada media air, udara, tanah, pangan, sarana dan bangunan, dan vektor dan binatang pembawa penyakit. Standar baku mutu kesehatan lingkungan merupakan spesifikasi teknis atau nilai yang dibakukan pada media lingkungan yang berhubungan atau berdampak langsung terhadap kesehatan masyarakat di dalam lingkungan rumah sakit. Jika lingkungan kerja perawat sudah sesuai dengan standar maka akan menciptakan kinerja perawat yang lebih baik.

Bila dilihat dari hasil penelitian ini sebagian besar responden 16 (53,3%) menyatakan lingkungan kerja baik. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan kondisi penerangan, sirkulasi udara yang baik di ruangan serta ketersediaan alat medis sarana dan prasarana yang cukup sangat membantu responden dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Menurut (Yustikasari & Santoso, 2023) salah satu cara agar karyawan tetap bekerja dengan produktif atau berkinerja baik maka perlu penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak terlepas dari factor seperti pencahayaan, kebersihan, penerangan, dan kebisingan dalam area kerja sehingga harus diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan, karena hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologis karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa et al., (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik pula tingkat kinerja perawat yang dihasilkan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan

kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Jadi lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja. (Marna et al., 2024).

Asumsi peneliti bahwa tlingkungan 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, tentram, 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. Persyaratan kesehatan lingkungan rumah sakit antara lain misalnya Lokasi atau lingkungan rumah sakit yaitu rasa nyaman, ketenangan, aman, terhindar dari pencemaran, dan bersih. Keadaan ruangnya yaitu lantai dan dinding yang bersih, memiliki penerangan yang cukup, tersedia tempat sampah, bebas bau tidak sedap yang cukup sehingga menjamin penggantian udara dalam kamar dengan baik. Begitu juga tentang atap, langit-langit, pintu, harus sesuai dengan yang

telah ditentukan. Lingkungan fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan fisik buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Maka lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja perawat yang baik pula karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi perawat, jika perawat menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka perawat tersebut akan betah di tempatnya bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal kinerja perawat juga tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengumpulan dan pengolahan data penelitian yang dilakukan di RSU Sundari Medan. maka disimpulkan bahwa :

1. Motivasi perawat pelaksana di ruang rawat RSU Sundari Medan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori tinggi.
2. Lingkungan kerja di ruang rawat inap RSU Sundari Medan menunjukan bahwa sebagian besar reponden memilih lingkungan kerja baik
3. Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSU Sundari Medan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori baik.
4. Terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat pelaksana dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU Sundari Medan

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Ketua STIKes Flora yang telah memfasilitasi untuk penelitian dan Kepada Pihak Rumah Sakit Sundari Umum yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- 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). <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i2.3038>
- Annisa, N., Helen, M., & Saputri, M. E. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit XYZ. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2.
- Cahyani, N. P. P. A., & Prianthara, I. B. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Siloam Bali. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 8(2). <https://doi.org/10.29241/jmk.v8i2.984>
- Dian Ariani, D. A. (2020). ANALISA FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD LANGSA. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1). <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v6i1.650>
- Fadilla, R. A., & Nurmalasari, M. (2024). HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES KERJA PERAWAT. *Babul Ilmi Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 16(2). <https://doi.org/10.36729/bi.v16i1.1216>
- Himamosa, H. A., & Halik, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende. *Jurnal Neraca Manajemen Dan Ekonomi Vol 8 No 9 Tahun 2024*, 8(9).
- Jamal, N., Sartika, & Ulfa Sulaeman. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar Pada Masa Pandemi Covid 19. *Window of Public Health Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.33096/woph.v4i1.580>
- Jundillah, Z. Na., Wardani, Y., & Trisnowati, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat: Studi Literatur. *Jurnal Promotif Preventif*, 7.
- Khusnah, F., Huda, N., & Abdurrahman, S. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil Tahun 2024. *Jurnal Kesehatan Afinitas*, 6(9).
- Lestari, Z. I., Ahmad, L. O. A. I., & Rahman, R. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Kendari Tahun 2021. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Halu Oleo*, 2(3). <https://doi.org/10.37887/jakk.v2i3.38028>
- Marna, A., Bunga Manginte, A., & Pilo, Y. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Promotif*, 8(2). <https://doi.org/10.56437/jikp.v8i2.169>
- 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). <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i2.718>
- Mastina Limbong, & Emiliana Tarigan. (2024). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah : Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(3). <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i3.4853>
- Mutiara, & Arga, R. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Bratanata Jambi. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 12(2).
- Oktavia, E., Rumengan, G., & Trigono, A. (2024). Analisis Peningkatan Kinerja Yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Perawat (Studi Kasus : Perawat di Ruang Rawat

- Inap RSUD Kepahiang Bengkulu) Tahun 2021. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 8(2).
<https://doi.org/10.52643/marsi.v8i2.4263>
- Pabebang, Y., Saalino, V., & Sedo, L. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Motivasi Perawat dengan Kepatuhan Pelaksanaan Hand Hygiene pada Perawat di Unit Interna dan Bedah RS Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Promotif*, 7(1).
<https://doi.org/10.56437/jikp.v7i1.96>
- Pirdaus, S., Garnasih, R. L., & Ningsih, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Rokan Hulu. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(3).
<https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v1i3.1198>
- Pratiwi, K. A., & Indawati, E. (2025). Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Tidur Perawat. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 5(4).
<https://doi.org/10.33024/mahesa.v5i4.16964>
- Pujiyanto, T. I., & Hapsari, S. (2021). Analisis Kelelahan kerja sebagai penyebab resiko penurunan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(2).
<https://doi.org/10.32584/jkkmk.v4i2.1185>
- Putra, A. R., Adriani, Z., & Sjarief, R. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(04).
- Putri, D. A., Asmuji, A., & Suryaningsih, Y. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Berbasis Theory Kopelman. *Health & Medical Sciences*, 1(3).
<https://doi.org/10.47134/phms.v1i3.51>
- Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02).
<https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1334>
- Sinaga, A. D. P., Lousiana, M., & Simbolon, A. R. (2022). Hubungan Pengetahuan, Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Praktik Perawat Kewaspadaan Universal: Cuci Tangan Bersih. *Carolus Journal of Nursing*, 4(2).
- Siswandi, I., Sinaga, P., & Ibrahim, I. (2024). Hubungan Motivasi Perawat dengan Tingkat Kepatuhan Perawat dalam Melaksanakan Prosedur Tetap Pemasangan Infus. *Indonesian Journal of Nursing Sciences and Practice*, 6(2).
<https://doi.org/10.24853/ijnsp.v6i2.49-53>
- Situmorang, B. H. L., & Mar'aeni, M. (2020). Hubungan Lingkungan dan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruangan Mawar RSUD Pasangkayu. *Maternal & Neonatal Health Journal*, 1(1).
<https://doi.org/10.37010/mnhj.v1i1.148>
- Suriadi, S., Adhikara, MF. A., & Andry, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4).
<https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.480>
- Susanto, N. M., Sutresna, I., & Ridwan, H. (2024). Hubungan Pengarahan Ketua Tim Dengan Motivasi Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 7(1).
<https://doi.org/10.52774/jkfn.v7i1.173>
- Tiranie, D., Setyoningrum, F., Ridwan, H., Ramadhan, M. G., Al-Farisi, M. K., & Safarina, R. P. A. (2025). Manajemen Konflik Dalam Tim Keperawatan: Implikasinya Terhadap Efektivitas Proses Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(2).
<https://doi.org/10.31004/jkt.v6i2.45325>
- Yudith Dwi Angela. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kejelasan Tugas Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Profesional Kerja Perawat Di Rsud Jaraga Sasameh Buntok. *Kindai*,

17(1).

<https://doi.org/10.35972/kindai.v17i1.579>

Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023).
Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah
Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-
Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan &
Bisnis Syariah*, 6(1).
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>