

# Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda

Arti Wulan Cantika<sup>1\*</sup>, Netty Dyan Prastika<sup>1</sup>

[1] Universitas Mulawarman, Indonesia.

## Abstract

A hospital must be able to maintain the work environment to increase worker productivity, which will then affect the achievement of maximum hospital performance. This study aims to determine the relationship between work environment and organizational performance. The method used in this research is the quantitative method. The participants in this study were 75 nurses who worked at Dirgahayu Hospital, Samarinda City. Sampling using a simple random sampling technique. The data analysis technique used was correlation. Data were analyzed with the help of the SPSS version 27.0 for Windows program. Based on the results of the research that has been done, there is a linear and positive influence between the variables of organizational performance and the work environment.

**Keywords:** Work Environment; Organization Performance; Hospital

## Article Info

Artikel History: Submitted: 2025-02-15 | Published: 2025-06-30

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v15i2.12114>

Vol 15, No 2 (2025) Page: 276 - 285

(\*) Corresponding Author: Arti Wulan Cantika, Universitas Mulawarman, Indonesia,

Email: [artiwulancantika25@gmail.com](mailto:artiwulancantika25@gmail.com)



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang ada di Indonesia makin meluas, banyaknya perusahaan baru muncul dengan menciptakan inovasi yang lebih efektif dapat membuat perusahaan lama harus dapat bersaing dan menyusun strategi agar bisa bertahan (Sorongan, 2019). Menurut Suwarno dan Bramantyo (2019) organisasi memiliki peranan penting sebagai patokan dalam mengelola kebutuhan dan kepentingan para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan, organisasi harus dapat mewadahi ide, gagasan, aktivitas, dan hubungan sosial semua karyawan dan organisasi itu sendiri. Sebuah organisasi pasti memiliki sebuah tantangan besar terutama ketika era globalisasi mulai masuk ke negara Indonesia, dimana perkembangan teknologi dan informasi yang sangat cepat membuat organisasi harus cepat tanggap dalam mengembangkan dan mendapatkan sumber daya yang paling unggul (Farchan, 2018).

Sumber daya manusia yang bersaing memberikan motivasi individu untuk mempertimbangkan praktisi manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu alternatif dalam mengelola organisasi agar lebih kompetitif dan teratas (Wibowo & Tjahjono, 2023).

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki standar yang baik, sehingga ketika evaluasi kinerja dilakukan akan menghasilkan penilaian yang akurat dan dapat dijadikan sebagai landasan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Ramadhani dkk., 2023). Manajemen sumber daya manusia dapat berpengaruh pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuannya, maka penting bagi organisasi untuk dapat mengelola dan membina sumber daya agar dapat bekerja secara optimal (Bujana & Asmike, 2024).

Margaretha dan Afriyanti (2016) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat meningkatkan daya tarik organisasi yang kemudian dapat memengaruhi keputusan para pemangku kepentingan. Menurut Pusparani (2021) kinerja berkaitan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan oleh karyawan maupun organisasi, kinerja memiliki peranan penting dalam organisasi yakni untuk menentukan efektivitas dari suatu organisasi dan mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan seorang atasan dalam membimbing serta mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Serta, kinerja karyawan yang baik dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi, begitupun sebaliknya organisasi akan terhambat dalam mencapai tujuannya jika karyawan tidak bekerja secara efektif dan menyimpang dari aturan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek P pihak Rumah Sakit selalu mengadakan evaluasi rutin tiap bulannya untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Kemudian didukung oleh pernyataan subjek F bahwa evaluasi dilakukan untuk mengetahui kebutuhan dan keluhan mengenai apa yang perlu diperbaiki atau ditambahkan untuk sarana rumah sakit agar meningkatkan pelayanan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dan Bahri (2018) kinerja karyawan dan kinerja organisasi saling berkaitan dengan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga evaluasi kerja karyawan harus sesuai dengan tugas dan fungsi utama karyawan.

Nahrishah dan Imelda (2019) menyatakan bahwa kelancaran dan kesuksesan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi dari sumber daya di dalam organisasi. Kinerja organisasi menjadi patokan dalam menentukan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan terutama dalam prosesnya yang menggambarkan prestasi dari kinerja organisasi tersebut (Kristianti & Ardian, 2022). Kinerja karyawan sebagai penentu dari kinerja organisasi secara keseluruhan, namun kenyataannya Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa perawat yang belum memenuhi standar pelayanan.

Penelitian Tomasila dan Touwely (2022) mengungkapkan bahwa kinerja organisasi memiliki kaitan yang erat dengan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi terutama saat mengerjakan tugas – tugasnya di mana mereka dapat berkembang dan berdampak positif bagi organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh rasa kepemilikan karyawan, atasan harus dapat mengontrol dan mengembangkan para karyawannya dengan melakukan pelatihan untuk dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diterima karyawan secara langsung di lingkungan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan subjek P dan subjek F didapatkan hasil bahwa Rumah Sakit Dirgahayu pernah mengadakan pelatihan setiap

tahunnya seperti pelatihan khusus IPCN, K3, BHD, PPI, interpretasi EKG untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Menurut subjek, kerja sama dan rasa kekeluargaan di antara perawat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mengingat keterbatasan tenaga kerja yang membuat mereka harus saling mendukung dan bekerja secara efektif.

Terdapat banyak hambatan yang dilalui organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga organisasi harus memiliki strategi yang efektif untuk diterapkan dalam mengakomodasi perubahan di organisasi, serta karyawan yang berada di dalam organisasi memiliki pengaruh yang sangat penting sebagai tim yang bekerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai (Wibowo & Tjahjono, 2023). Perusahaan harus dapat menjaga dan memelihara kinerja karyawan dengan cara memperhatikan lingkungan kerja untuk dapat menghindari penurunan dan menciptakan peningkatan kinerja karyawan (Hermawan, 2022). Rumah sakit Dirgahayu memiliki lingkungan kerja yang tergolong cukup baik namun, di beberapa ruangan masih terasa pengap karena ventilasi udara yang minim serta sistem administrasi yang lama sehingga memengaruhi sistem organisasi yang ada.

Sorongan (2019) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat berdampak positif ketika karyawan merasa puas dengan sarana dan prasarana yang menunjang pengerjaan tugas mereka terutama lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kedisiplinan serta produktivitas kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif akan menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan sehingga akan berpengaruh pada penurunan kinerja organisasi. Christiani dan Ilyas (2018) menjelaskan bahwa rumah sakit berkaitan erat dengan sistem pelayanan kesehatan yang berguna untuk mengukur kinerja organisasi, sebagai industri kesehatan Rumah sakit harus siaga dalam menghadapi keadaan darurat salah satunya bencana banjir, namun kenyataannya rumah sakit memiliki beberapa titik yang tergenang banjir saat musim penghujan datang.

Penelitian Dwiningwarni dan Dindah (2017) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi" memiliki hasil terdapat hubungan positif dan kuat antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian yaitu pegawai tetap/PNS dan honorer. Persamaan penelitian terletak pada variabel bebas lingkungan kerja dan variabel tergantung kinerja organisasi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar gambaran peneliti diantaranya penelitian Cera dan Kusaku (2020) dengan judul "*Factors Influencing Organizational Performance: Work Environment, Training-Development, Management, and Organizational Culture*" diperoleh hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi. Terdapat persamaan penelitian yang terletak pada variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja organisasi.

Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai fenomena lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas perawat, yang kemudian berdampak pada pencapaian tujuan rumah sakit. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif yang diperkuat dengan hasil wawancara subjek penelitian, sehingga memberikan wawasan yang lebih mendalam. Penelitian memberikan gambaran desain lingkungan dan kebijakan yang dapat diterapkan oleh pihak rumah sakit dalam meningkatkan kolaborasi dan semangat tim. Subjek penelitian merupakan perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda.

## METODE

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu suatu data berupa angka-angka yang berasal dari lapangan atau dapat dikenal dengan data kuantitatif (Ramadhan, 2021). Menurut Hardani dkk. (2020) penelitian kuantitatif menganut aliran *positivisme* yang berkaitan dengan fakta dan mengandalkan data, tata cara penelitian kuantitatif diantaranya, proses pengumpulan data, pengelolaan data, dan penyajian data hasil. Metode kuantitatif ialah penelitian secara langsung di lapangan di mana peneliti menyampaikan pertanyaan kepada sejumlah responden tentang kepercayaan, opini, dan karakteristik suatu objek serta perilakunya di masa lampau dan masa sekarang (Sugiyono, 2023). Metode kuantitatif dapat menghasilkan signifikansi pengaruh antar variabel yang sedang diteliti. Penelitian menggunakan rancangan yang berasal dari statistik deskriptif dan inferensial. Adapun variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu lingkungan organisasi (X) dan kinerja organisasi (Y).

### Partisipan

Pemilihan Rumah Sakit Dirgahayu sebagai populasi dalam penelitian ini berdasar pada Survei Kepuasan Pelanggan (SKM) tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan variabel lingkungan kerja paling banyak dibahas terutama untuk meningkatkan kinerja para perawat yang secara langsung berkaitan dengan kinerja Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{302}{1 + 302(0.1)^2} = 75.12$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Nilai presisi (ditentukan 10% atau e = 0.1)

Berdasarkan rumus slovin dan teori yang diuraikan di atas, sampel penelitian ini digenapkan menjadi 75 perawat Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Prosedur validasi alat ukur penelitian dilakukan dengan teknik uji coba (*try out*) sebanyak 30 orang kepada Perawat Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda. Menurut Maulana dkk. (2018) *try out* adalah suatu metode pelatihan pada mahasiswa sebelum mengikuti ujian yang sebenarnya. Pelaksanaan *try out* berguna untuk mengetahui sejauh mana kapasitas perawat dalam mempersiapkan ujiannya dengan cara berlatih soal-soal sehingga para perawat akan lebih siap dalam menghadapi uji kompetensi (Siagian & Sagita, 2019). Uji *try out* terpakai merupakan penyebaran angket sebanyak satu kali dimana data subjek yang terkumpul digunakan untuk data uji coba dan data penelitian (Noorrahman dkk., 2023). Diperoleh keseluruhan jumlah sampel yang dibutuhkan penelitian ini adalah 105 responden.

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data bentuk skala *likert*. Terdapat dua alat ukur penelitian yang digunakan, yaitu: *pertama*, skala kinerja organisasi yang diadaptasi peneliti dengan mengacu pada lima aspek menurut De Waal (2008) yaitu kualitas manajemen organisasi, keterbukaan dan orientasi tindakan, orientasi jangka

panjang, peningkatan dan pembaharuan berkelanjutan, dan kualitas tenaga kerja. Skala kinerja organisasi berjumlah 20 aitem. Hasil analisis menunjukkan valid jika nilai koefisiensi korelasi ( $r$ ) hitung  $> 0.300$  (Saifuddin, 2020). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 20 aitem valid. Kaidah uji reliabilitas yaitu alat ukur menunjukkan *reliable* jika nilai  $\alpha > 0.600$  (Azwar, 2015). Penjelasan uji reliabilitas skala kinerja organisasi:

Tabel 1. Keandalan Skala Kinerja Organisasi (N= 30)

Nilai <i>Alpha</i>
0.888

Berdasarkan tabel tersebut, skala kinerja organisasi menghasilkan nilai  $\alpha > 0.600$  yaitu sebesar 0.888. Hal ini menandakan skala kinerja organisasi pada penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

*Kedua* skala lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yang terdiri dari lima aspek, yaitu penerangan cahaya, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, dan kebisingan yang kemudian diadaptasi oleh Elburdah (2021). Kemudian peneliti melakukan modifikasi dalam alat ukur dengan melakukan penambahan pada aitem *favorable* dan *unfavorable* dengan mengacu pada lima aspek penerangan cahaya, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, dan kebisingan. Hasil uji validitas menunjukkan terdapat 20 aitem dinyatakan valid.

Tabel 2. Keandalan Skala Lingkungan Kerja (N= 30)

Nilai <i>Alpha</i>
0.950

Berdasarkan tabel tersebut, skala lingkungan kerja menghasilkan nilai  $\alpha > 0.600$  yaitu sebesar 0.950. Hal ini menandakan skala lingkungan kerja pada penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

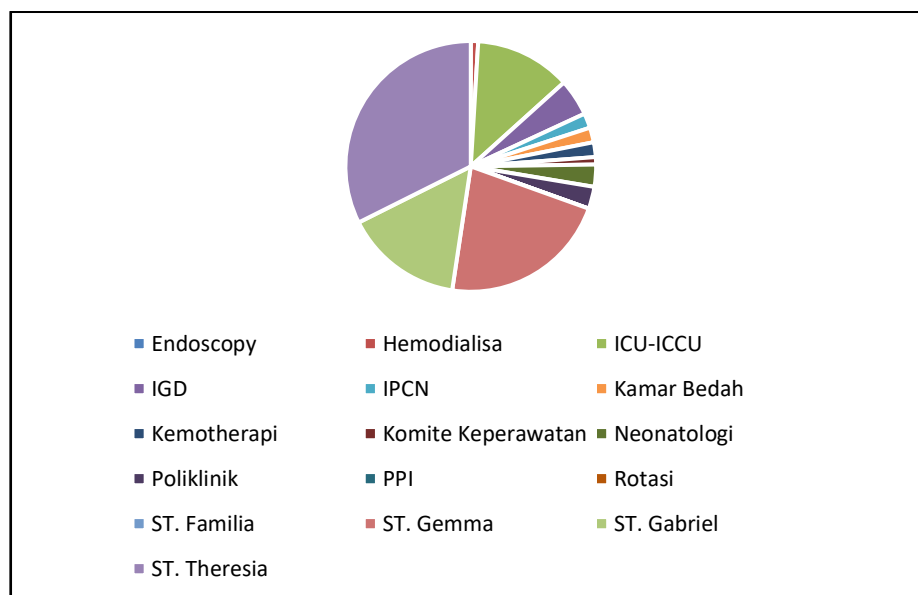
### Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan uji asumsi, uji korelasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 27.0 for Windows.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan subjek menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel penelitian sejumlah 105 perawat Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda. Berikut karakteristik subjek penelitian:

Gambar 1. Distribusi Subjek Penelitian



Berdasarkan tabel tersebut, dilihat bahwa jumlah terbanyak subjek penelitian berasal dari kategori departemen ST. Theresia yaitu dengan persentase 32.4%. Kategori departemen kedua yaitu departemen ST. Gemma dengan persentase 21.9%, disusul kategori departemen ST. Gabriel dengan persentase 15.2%, lalu kategori ICU-ICCU dengan persentase sebesar 12.4%, selanjutnya kategori departemen IGD dengan persentase 4.8%, kemudian kategori departemen Neonatologi dan Poliklinik menempati persentase yang sama sebesar 2.9%, lalu kategori departemen IPCN, Kamar Bedah, dan Kemothepari juga memiliki persentase yang sama yakni sebesar 1.9%. Serta paling sedikit berada pada kategori departemen Endoscopy, PPI, Rotasi, dan ST. Familia dengan persentase 0%.

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *non-parametric* karena syarat uji asumsi normalitas sebaran data penelitian tidak terpenuhi. Oleh sebab itu, sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti perlu untuk memeriksa terlebih dahulu normalitas datanya (Sugiyono, 2018). Kaidah ialah jika  $p > 0.05$  maka sebaran data normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka sebaran data tidak normal (Santoso, 2020). Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS ver 27.0 for windows.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Organisasi	.141	75	<.001	.949	75	.005
Lingkungan Kerja	.126	75	.005	.969	75	.62

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai  $p < 0.05$  maka sebaran data variabel kinerja organisasi dan variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak normal. Lalu analisis data selanjutnya adalah uji linearitas. Berikut hasil analisis tabelnya:

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F Hitung	F tabel	p	Keterangan
Kinerja Organisasi – Lingkungan Kerja	1.373	3.97	0.170	Linear

Berdasarkan tabel tersebut, disimpulkan hasil uji linearitas antara variabel kinerja organisasi dengan lingkungan kerja menunjukkan nilai *deviation from linearity* F hitung  $1.373 < F \text{ tabel } 3.97$  yang berarti terdapat pengaruh dan nilai  $p \ 0.170 > 0.05$  yang memiliki pengaruh linear.

Uji *kendall's tau* merupakan lanjutan non-parametrik yang berguna untuk mengukur hubungan antar dua variabel yang berasal dari subjek yang sama (Risky & Liana, 2022). Kaidah dalam uji variabel penelitian dengan menggunakan interpretasi koefisiensi (Sugiyono, 2018). Kaidah dalam penelitian ini apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka dinyatakan valid. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji *kendall's tau*:

Tabel 5. Hasil Uji *Kendall's Tau*

Variabel	R hitung	R tabel	p	Keterangan
Kinerja Organisasi – Lingkungan Kerja	0.390	0.227	0.000	Rendah

Berdasarkan tabel tersebut, disimpulkan variabel lingkungan kerja dan kinerja organisasi memiliki nilai  $r \text{ hitung } 0.390 > r \text{ tabel } 0.227$  dengan nilai  $p \ 0.000 (p < 0.05)$  maka terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja organisasi di Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda. Adapun hubungannya termasuk dalam kategori rendah. Hubungan antar dua variabel bersifat positif berarti jika lingkungan kerja rendah maka semakin rendah pula kinerja organisasi di Rumah Sakit. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Sutisna (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan temuan penelitian, Rumah Sakit Dirgahayu harus dapat menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja agar dapat memacu semangat dan kinerja perawat agar dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi Rumah Sakit.

Uji analisis korelasi berguna untuk menguji hubungan antar aspek pada variabel kinerja organisasi (Y) dan lingkungan kerja (X). Kaidah uji parsial yaitu apabila nilai  $p < 0.05$  dan  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan terhadap aspek-aspek tersebut dan sebaliknya. Adapun berikut hasil analisis parsial aspek kinerja organisasi (Y): a) Aspek kualitas manajemen organisasi ( $Y_1$ ) memiliki korelasi dengan tingkat yang rendah terhadap aspek penerangan cahaya ( $X_1$ ), aspek temperatur ( $X_2$ ), aspek kelembapan ( $X_3$ ), aspek sirkulasi udara ( $X_4$ ), dan aspek kebisingan ( $X_5$ ). b) Aspek keterbukaan dan orientasi tindakan ( $Y_2$ ) memiliki korelasi dengan tingkat yang rendah terhadap aspek penerangan cahaya ( $X_1$ ), aspek temperatur ( $X_2$ ), dan aspek kebisingan ( $X_5$ ) sedangkan aspek keterbukaan dan orientasi tindakan ( $Y_2$ ) memiliki korelasi dengan tingkat yang sedang terhadap aspek kelembapan ( $X_3$ ) dan aspek sirkulasi udara ( $X_4$ ). c) Aspek orientasi jangka panjang ( $Y_3$ ) memiliki korelasi dengan tingkat yang rendah terhadap aspek penerangan cahaya ( $X_1$ ), aspek temperatur ( $X_2$ ), aspek kelembapan ( $X_3$ ), aspek sirkulasi udara ( $X_4$ ), dan aspek kebisingan ( $X_5$ ). d) Aspek peningkatan dan pembaharuan berkelanjutan ( $Y_4$ ) memiliki korelasi dengan tingkat yang rendah terhadap aspek penerangan cahaya ( $X_1$ ) dan aspek kelembapan ( $X_3$ ) namun, memiliki korelasi dengan tingkat yang sedang terhadap aspek temperatur ( $X_2$ ), aspek sirkulasi udara ( $X_4$ ), dan aspek kebisingan ( $X_5$ ). e) Aspek kualitas tenaga kerja ( $Y_5$ ) memiliki korelasi dengan tingkat yang



sangat rendah terhadap aspek kebisingan ( $X_5$ ). Sedangkan aspek kualitas tenaga kerja ( $Y_5$ ) memiliki korelasi dengan tingkat yang rendah terhadap aspek temperatur ( $X_2$ ), aspek kelembapan ( $X_3$ ), dan aspek sirkulasi udara ( $X_4$ ). Kemudian, aspek kualitas tenaga kerja ( $Y_5$ ) memiliki korelasi dengan tingkat yang sedang terhadap aspek penerangan cahaya ( $X_1$ ).

Hasil ini juga mengungkap adanya aspek lingkungan kerja yang lebih dominan dibanding aspek lainnya, yaitu penerangan cahaya dan sirkulasi udara. Selain itu, wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tergolong cukup baik, namun mereka masih merasakan stress karena beban kerja yang tinggi akibat keterbatasan tenaga kerja di rumah sakit yang dapat menjadi hambatan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang maksimal hal ini dapat diperhatikan sebagai variabel mediasi untuk penelitian selanjutnya.

## SIMPULAN

Terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi pada perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda. Adapun variabel tergantung penelitian ini yaitu kinerja organisasi dan variabel bebas penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kedua variabel ini memiliki hubungan yang linear dan positif berarti jika lingkungan kerja rendah maka semakin rendah pula kinerja organisasi dan begitupun sebaliknya. Pihak Rumah Sakit dapat memastikan ketersediaan sarana, tenaga kerja, serta lingkungan yang optimal untuk mendukung efisiensi pelayanan dan meningkatkan komunikasi serta transparansi antara manajemen dengan perawat mengenai kebijakan dan target organisasi sehingga Rumah Sakit dapat menciptakan ekosistem kerja yang lebih produktif dan berkualitas.

## REFERENSI

- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2)*. Pustaka Pelajar.
- Bujana, R. A., & Asmike, M. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perumda bpr bank daerah kota madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 6).
- Cera, E., & Kusaku, A. (2020). European journal of economics and business studies factors influencing organizational performance: work environment, training-development, management and organizational culture. *European Journal of Economics and Business Studies*, 6(1), 16–27.
- Christiani, L., & Ilyas, J. (2018). Analisis faktor yang berhubungan dengan turnover perawat di rumah sakit awal bros batam tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(3).
- De Waal, A (2008). *The Secret of High Performance Organizations* André A . de Waal. 2–3.
- Dwiningwarni, S. S., & Dindah, P. (2017). Pengaruh budaya organisasi dengan pendekatan integritas, etos dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 149–160. <https://doi.org/10.26533/eksis.v12i2.104>
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt arena agro andalan. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651–5658. Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja & Kinerja Karyawan
- Farchan, F. (2018). Strategi msdm sebuah cara menciptakan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1,



- March), 42–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3551998>
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Ilmu*
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pt. sakti mobile jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Kristianti, I., & Ardian, N. (2022). Pengaruh reputasi organisasi, ukuran organisasi, opini audit dan ukuran kap terhadap kinerja organisasi nirlaba di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1120–1132.
- Margaretha, F., & Afriyanti, E. (2017). Pengaruh corporate governance terhadap kinerja industri jasa non keuangan yang terdaftar di bursa efek indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 20(3), 463–466. <https://doi.org/10.24912/ja.v20i3.9>
- Maulana, M. S., Khairuzzaman, M. Q., & Nasihin, M. (2018). Aplikasi web try out uji kompetensi kebidanan berbasis intranet (studi kasus: akbid aisyah pontianak). *Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika (JEPIN)*, 4(2), 156. <https://doi.org/10.26418/jp.v4i2.26036>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (ocb) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3, 11.
- Noorrahman, Moh Fajar; Sairin, M. J. (2023). Peran dukungan sosial dalam mengurangi prasangka sosial pada mahasiswa baru yang berstatus sebagai mahasiswa pendatang. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: mengoptimalkan potensi dan kinerja organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Risky, M. M. A., & Liana, C. (2022). Pengaruh model pembelajaran project-based learning terhadap minat belajar siswa jenjang sekolah menengah atas se-kecamatan Mojoagung. *AVATARA: E-Journal Pendidikan Sejarah*, 12(1), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/avatara/article/view/46451>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Kencana.
- Santoso, S. (2024). *Panduan lengkap spss versi 27*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, H. J., & Sagita, A. (2019). Hubungan try out dengan tingkat kelulusan uji kompetensi perawat di universitas sembilanbelas november kolaka. *Jurnal Surya Medika*, 5(1), 79–84. <https://doi.org/10.33084/jsm.v5i1.948>
- Sorongan, F. A. (2019). Lingkungan kerja dan work-life balance: dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 6(2), 11–21.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif & kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. 8, 175–186.

- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gender dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Tomasila, M., & Touwely, G. H. (2022). Peningkatan kinerja karyawan hotel berbasis talent management. *Journal of Business Application*, 1(2), 106-116.
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 129–142. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.929>
- 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), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.