JINTAN: JurnalIlmuKeperawatan
ISSN 2774-468X (Media Online)
Vol 6, No 2, Juli 2026
Hal 385-393
DOI: https://doi.org/10.51771/jintan.v5i1

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT KHUSUS GINJAL RASYIDA MEDAN

Sakti Perdana Siregar[1*], Icceng Sidabutar[2]

[1] Universitas Haji Sumatera Utara, Medan, Indonesia
[2] Stikes Flora, Medan, Indonesia
Email: [1] rasyidsiregar2010@gmail.com, iccengsidabutar@gmail.com
* corresponding author

Abstrak

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja sehingga berdampak pada mutu pelayanan kesehatan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan sebanyak 69 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dari peneliti terdahulu yaitu kuesioner lingkungan kerja dan kuesioner kinerja perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Analisis data meliputi analisis univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lingkungan kerja kategori sedang sebanyak 45 orang (65,2%) dan kinerja kategori cukup sebanyak 46 orang (66,7%). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif melalui penyediaan fasilitas yang memadai, penguatan komunikasi dan kerja sama tim, dukungan kepemimpinan, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional untuk meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan.

Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja perawat, rumah sakit, perawat pelaksana, *cross-sectional*

Abstract

The work environment is a key factor influencing nurse performance in delivering nursing care services. A conducive work environment, incorporating both physical and non-physical aspects, can enhance comfort, motivation, and work productivity, ultimately impacting the quality of healthcare delivery. Conversely, an unsupportive work environment can lead to stress, burnout, and a decline in nurse performance. This study aims to analyze the relationship between the work environment and nurse performance at Rasyida Special Kidney Hospital Medan. This quantitative study utilized a cross-sectional design. The study population comprised all 69 staff nurses at Rasyida Special Kidney Hospital Medan. Data were collected using established questionnaires from previous research, measuring the work environment and nurse performance. A total sampling technique was applied, including the entire population as respondents. Data analysis involved univariate and bivariate analyses, using the Chi-Square test at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results demonstrated that the majority of respondents perceived their work environment to be moderate (45 respondents; 65.2%) and exhibited moderate performance (46 respondents; 66.7%).

JINTAN: JurnalIlmuKeperawatan
ISSN 2774-468X (Media Online)
Vol 6, No 2, Juli 2026
Hal 385-393
DOI: https://doi.org/10.51771/jintan.v5i1

The Chi-Square test yielded a value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$), indicating a significant relationship between the work environment and nurse performance at Rasyida Special Kidney Hospital Medan. Consequently, the hospital needs to foster a safe, comfortable, and conducive work environment by providing adequate facilities, strengthening team communication and collaboration, ensuring leadership support, and managing workloads proportionally to improve nurse performance and the overall quality of nursing care.

Keywords: *work environment, nurse performance, hospital, staff nurses*

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan untuk menyelenggarakan upaya pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan (Hartika dkk., 2023) Dalam pelaksanaannya, pelayanan ini melibatkan berbagai tenaga kesehatan, termasuk perawat (Romero dkk., 2023). Perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas karena bertugas selama 24 jam di rumah sakit (Hasibuan & Sinurat, 2020).

Perawat merupakan komponen tenaga kesehatan terbesar yang menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Kualitas layanan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik, psikologis, sosial, dan organisasional di tempat kerja (Lake dkk., 2019). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif tidak hanya optimal dalam memacu kinerja perawat, melainkan juga berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup perawat secara menyeluruh (Wei dkk., 2019).

Lingkungan kerja di rumah sakit berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan kesehatan dan kesejahteraan perawat. Sebagai garda terdepan, perawat sangat bergantung pada kondisi tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meminimalkan kelelahan emosional sekaligus meningkatkan kepuasan kerja, yang berimplikasi positif pada mutu perawatan pasien (Boudreau & Rhéaume, 2024). Dengan adanya dukungan yang memadai dari manajemen dan fasilitas yang memadai berkontribusi positif terhadap kesehatan mental perawat (Amalia & Sari, 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk berisiko memicu stres dan kelelahan kerja (*burnout*). Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang positif serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi instrumen krusial dalam mempertahankan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta menekan angka perputaran tenaga kerja (*turnover*) perawat (Lake dkk., 2019).

Lingkungan kerja adalah merupakan interpretasi seluruh kondisi di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas organisasional (Ghofar & Azzuhri, 2019). Kondisi lingkungan yang kondusif dan ergonomis menjadi faktor determinan dalam optimalisasi kinerja, mengingat individu dapat mengaktualisasikan potensinya secara maksimal apabila didukung oleh situasi kerja yang relevan (Alfida & Widodo, 2022). Secara empiris, lingkungan kerja dipengaruhi oleh dimensi fisik seperti kebersihan, sirkulasi udara, dan kelaikan infrastruktur serta dimensi non-fisik yang mencakup harmonisasi hubungan antarpegawai dan efektivitas kepemimpinan. Manifestasi dari kenyamanan lingkungan ini secara simultan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

JINTAN: JurnalIlmuKeperawatan
ISSN 2774-468X (Media Online)
Vol 6, No 2, Juli 2026
Hal 385-393
DOI: https://doi.org/10.51771/jintan.v5i1

Penurunan kinerja perawat dalam memberi asuhan keperawatan sangat dipicu oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang tinggi, kompetensi dan motivasi yang rendah, , serta ketidakefektifan metode asuhan (Israyana & Ikhsan, 2023). Permasalahan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan tidak tepat dan belum sesuai standar juga dipengaruhi oleh variasi fenomena di lapangan. Fenomena tersebut meliputi minimnya pengetahuan dan kesadaran perawat mengenai konsep asuhan, perbedaan pandangan klinis, kurangnya dukungan manajemen, serta permasalahan pada dokumentasi pencatatan keperawatan (Wardani dkk., 2023).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat menurut Khamida dan Mastiah (2015) terdiri atas tiga dimensi utama. Pertama, faktor individu yang mencakup kemampuan, keahlian, serta latar belakang demografis. Kedua, faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran, dan motivasi. Ketiga, faktor organisasi yang mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan perancangan kerja (*job design*). Sejalan dengan dimensi psikologis tersebut, Ramadani dan Jasmita (2016) menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan secara bermakna terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al. (2025) di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kompleksitas lingkungan kerja di rumah sakit khusus. Penelitian ini mengungkap bahwa perawat tidak hanya menghadapi beban kerja yang tinggi, tetapi juga harus bekerja dengan jumlah tenaga yang terbatas sehingga distribusi tugas menjadi tidak proporsional. Kondisi ini diperburuk oleh tingginya beban administrasi yang harus diselesaikan bersamaan dengan tuntutan pelayanan klinis, sehingga perawat sering berada dalam situasi multitugas yang memicu tekanan mental maupun fisik. Fasilitas kerja yang belum optimal, seperti ruang istirahat yang kurang nyaman, keterbatasan sarana pendukung, dan minimnya penyediaan alat pelindung diri, turut memperberat kondisi kerja sehari-hari (Siregar et al., 2025).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Ghofar dan Azzuhri (2019) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa langsung antara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat

Menurut Wahyuni dkk (2025), kinerja perawat sangat penting dalam menunjang kualitas pelayanan kesehatan. Lingkungan kerja dan motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat. Lingkungan yang mendukung serta motivasi yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja perawat secara optimal. Sejalan dengan Prihartono & Anatan (2025) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat RS Immanuel”, menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat terkonfirmasi. Implikasinya, kualitas lingkungan kerja berbanding lurus dengan performa perawat.

JINTAN: JurnalIlmuKeperawatan
ISSN 2774-468X (Media Online)
Vol 6, No 2, Juli 2026
Hal 385-393
DOI: https://doi.org/10.51771/jintan.v5i1

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat krusial untuk dilakukan, mengingat kedua variabel tersebut berkolerasi langsung terhadap keberlangsungan dan mutu pelayanan asuhan keperawatan. Sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, perawat sangat rentan terhadap kondisi lingkungan kerja yang pada gilirannya memengaruhi kesehatan kerja dan kualitas pelayanan mereka. Lingkungan kerja yang sarat tekanan dan minim dukungan berpotensi memicu stres kerja, kelelahan emosional, serta *burnout*, yang berisiko mendegradasi keselamatan dan kepuasan pasien. Meskipun urgensi topik ini telah banyak ditelaah, mayoritas penelitian terdahulu masih berfokus pada konteks rumah sakit umum. Sementara itu, penelitian spesifik yang mengonstruksikan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan masih belum tersedia, padahal setiap institusi memiliki karakteristik unik yang dapat membedakan hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ginjal Rasyida terkhusus guna mengidentifikasi lingkungan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Ginjal Rasyida.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diukur pada waktu yang bersamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan sebanyak 69 orang. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner lingkungan kerja yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Kuesioner ini sudah diuji validitasnya oleh pakar pertama dengan nilai total I-CVI sebesar 0,86667, sedangkan untuk pakar kedua menghasilkan nilai total I-CVI sebesar 0,89333. Untuk Kuesioner kinerja perawat menggunakan kuesioner yang dibuat oleh Nursalam 2016 serta sudah diuji validitasnya dengan nilai I-CVI 0,83. Serta uji reliabilitas telah dilakukan dengan hasil kuesioner lingkungan kerja dengan nilai *Cronbach alpha* dengan nilai 0,766 dikatakan Reliabel dan kuesioner kinerja perawat dengan nilai *Cronbach alpha* dengan nilai 0,86 dikatakan Reliabel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 69 responden. Analisis data yang digunakan meliputi analisis univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel dan analisis bivariat untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Sebelum dilakukan analisis bivariat, data terlebih dahulu diuji normalitasnya. Berdasarkan uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data residual hasil transformasi berdistribusi normal. Berdasarkan output yang diperoleh, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,656. Karena nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

JINTAN: JurnalIlmuKeperawatan
ISSN 2774-468X (Media Online)
Vol 6, No 2, Juli 2026
Hal 385-393
DOI: https://doi.org/10.51771/jintan.v5i1

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Karakteristik Responden di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida (n=69)

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	40.6
Perempuan	41	59.4
Umur		
< 25 Tahun	12	17.4
26-35 Tahun	28	40.6
36-40 Tahun	25	36.2
>41 tahun	4	5.8
Status Perkawinan		
Menikah	38	55.1
Belum Menikah	31	44.9
Pendidikan		
DIII Keperawatan	25	36.2
S1-Keperawatan Ners	44	63.8
Lama Kerja:		
1-6 Tahun	48	69.6
7-12 Tahun	14	20.3
13-20 Tahun	6	8.7
>21 Tahun	1	1.4

Berdasarkan tabel 1 diperoleh karakteristik responden sebagian besar jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 41 orang (59.4%), berusia 26-35 tahun sebanyak 28 orang (40.6%), menikah sebanyak 38 orang (55.1%), berpendidikan S1 keperawatan ners sebanyak 44 orang (63.8%), lama kerja 1-6 tahun sebanyak 48 orang (69.6%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida (n=69)

Lingkungan Kerja	Frekuensi dan Presentase	
	N	%
Rendah	8	11.6
Sedang	45	65.2
Tinggi	16	23.2

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan mayoritas memiliki lingkungan kerja sedang sebanyak 45 orang (65.2%)

JINTAN: JurnalIlmuKeperawatan
ISSN 2774-468X (Media Online)
Vol 6, No 2, Juli 2026
Hal 385-393
DOI: https://doi.org/10.51771/jintan.v5i1

Tabel 3 Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Kinerja Kerja di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida (n=69)

Kinerja Kerja	Frekuensi dan Presentase	
	N	%
Baik	14	20.3
Cukup	46	66.7
Kurang	9	13.0

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat kinerja kerja perawat di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan mayoritas cukup sebanyak 46 orang (66.7%)

Tabel 4 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan

Lingkungan Kerja	**Kinerja Perawat**						**Jumlah**		***p***
	Baik		**Cukup**		**Kurang**				
	N	**%**	**n**	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**	
Rendah	8	11.6	0	0	0	0	8	11.6	0.000
Sedang	1	1.4	43	62.3	1	1.4	45	65.2	
Tinggi	5	7.2	3	4.3	8	11.8	16	23.2	
Jumlah	14	20.3	46	66.7	9	13.0	69	100	

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 69 responden, sebagian besar memiliki lingkungan kerja kategori sedang, yaitu sebanyak 45 orang (65,2%). Pada kelompok ini, mayoritas perawat memiliki kinerja cukup sebanyak 43 orang (62,3%), sedangkan 1 orang (1,4%) memiliki kinerja baik dan 1 orang (1,4%) memiliki kinerja kurang. Pada responden dengan lingkungan kerja rendah sebanyak 8 orang (11,6%), seluruhnya memiliki kinerja baik yaitu 8 orang (11,6%), dan tidak terdapat responden dengan kinerja cukup maupun kurang. Sementara itu, pada responden dengan lingkungan kerja tinggi sebanyak 16 orang (23,2%), terdapat 5 orang (7,2%) dengan kinerja baik, 3 orang (4,3%) dengan kinerja cukup, dan 8 orang (11,8%) dengan kinerja kurang. Secara keseluruhan, distribusi kinerja perawat menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja cukup sebanyak 46 orang (66,7%), diikuti kinerja baik sebanyak 14 orang (20,3%), dan kinerja kurang sebanyak 9 orang (13,0%).

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-Square menunjukkan nilai p = 0,000 (p < 0,05). Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berhubungan secara bermakna dengan tingkat kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan, yang dibuktikan melalui hasil uji Chi-Square dengan nilai p = 0,000 (p < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tingkat kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Berdasarkan distribusi data diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki lingkungan kerja kategori sedang, yaitu sebanyak 45 orang (65,2%), dengan mayoritas

JINTAN: JurnalIlmuKeperawatan
ISSN 2774-468X (Media Online)
Vol 6, No 2, Juli 2026
Hal 385-393
DOI: https://doi.org/10.51771/jintan.v5i1

memiliki kinerja cukup sebanyak 43 orang (62,3%). Sementara itu, responden dengan lingkungan kerja tinggi sebanyak 16 orang (23,2%) menunjukkan variasi kinerja, yaitu 5 orang (7,2%) memiliki kinerja baik, 3 orang (4,3%) memiliki kinerja cukup, dan 8 orang (11,8%) memiliki kinerja kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan yang bermakna secara statistik, peningkatan kategori lingkungan kerja tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja secara linier. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, tingkat stres, pengalaman kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efektivitas tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya (Robbins & Judge, 2022). Lingkungan fisik meliputi pencahayaan, ventilasi, kebisingan, kebersihan, kelengkapan sarana dan prasarana, sedangkan lingkungan nonfisik meliputi hubungan interpersonal, komunikasi, dukungan pimpinan, budaya organisasi, dan kerja sama antarprofesi (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja, menurunkan kelelahan, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan keperawatan (WHO, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni, Nasution, dan Siregar (2025) di RSU Mitra Medika Amplas yang menemukan bahwa lingkungan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja perawat ($p = 0,002$). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa perawat yang bekerja dalam lingkungan yang aman, nyaman, serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang bekerja pada lingkungan yang kurang kondusif.

Penelitian lain oleh Nagara et al. (2024) di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Banjarmasin juga memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p = 0,000$). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja bersama faktor konflik kerja mampu menjelaskan sekitar 38,5% variasi kinerja perawat, sehingga rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meminimalkan konflik untuk meningkatkan mutu pelayanan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Aisyah et al. (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja bersama gaya kepemimpinan kepala ruangan berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Penelitian tersebut menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong perawat bekerja lebih optimal dalam memberikan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya responden dengan lingkungan kerja tinggi tetapi memiliki kinerja kurang. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor lain yang belum diteliti, seperti tingginya beban kerja, stres akibat jumlah pasien yang meningkat, kelelahan karena sistem shift, maupun rendahnya motivasi intrinsik. Lingkungan kerja yang baik tidak selalu dapat meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh kesejahteraan psikologis, pembagian beban kerja yang proporsional, sistem penghargaan yang adil, dan supervisi yang efektif.

JINTAN: JurnalIlmuKeperawatan
ISSN 2774-468X (Media Online)
Vol 6, No 2, Juli 2026
Hal 385-393
DOI: https://doi.org/10.51771/jintan.v5i1

Temuan tersebut didukung oleh penelitian Adelia, Halin, dan Emilda (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja perawat, sehingga peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu diimbangi dengan pengelolaan stres serta beban kerja agar kinerja perawat dapat meningkat secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan. Rumah sakit yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, mendukung komunikasi yang baik, memiliki fasilitas yang memadai, serta kepemimpinan yang suportif akan mendorong perawat bekerja secara profesional sehingga kualitas pelayanan kepada pasien menjadi lebih baik.

Kesimpulan

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan oleh rumah sakit, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka akan semakin mendukung peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien.

Referensi

Adelia, T., Halin, H., & Emilda. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS AK Gani Palembang. JEMSI, 5(1). (PDF tersedia).

Aisyah, S., Elasari, Y., Martalena, Y., & Surmiasih. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat. Health Research Journal of Indonesia, 2(1). (PDF tersedia).

Alfida,R.,&Widodo,S.(2022).PengaruhBebanKerja Dan LingkunganKerjaTerhadap KinerjaPerawatRuangIsolasiRsauDr.Esna wan AntariksaHalimPerdanakusuma Jakarta Timur. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, 11(1), 35–44. Http s://Doi.Org/10.35968/Jimspc.V11i1.87 3

Amalia & Sari. (2021). Jumpa Vol. 8 No. 3 Oktober 2021 Pengaruh Work Of Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa), 8 (3), 47–58.

Boudreau, C., & Rhéaume, A. (2024). Impact Of The Work Environment On Nurse Outcomes: A Mediation Analysis. Western Journal Of Nursing Research, 46(3), 210–218. Https://Doi.Org/10.1177/01939459241230369

Ghofar, Abdul dan Azzuhri, Musbahuddin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja perawat memalui kepuasan kerja sebagai variable interventing (studi pada perawat ruangan instalasi rawat inap kelas I,II,III-A dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The effect of job satisfaction and job loyalty on employee performance: A narrative literature review. Journal of Information Systems and Management (JISMA), 2(3), 9-15.

Hasibuan, N. E. K., EfrinaSinurat, N. L. R., & Kep, M. (2020). Manajemen Dan Strategi

JINTAN: JurnalIlmuKeperawatan
ISSN 2774-468X (Media Online)
Vol 6, No 2, Juli 2026
Hal 385-393
DOI: https://doi.org/10.51771/jintan.v5i1

Penyelesaian Masalah Dalam Pelayanan Keperawatan. Ahlimedia Book. Https://Doi.Org/10.55963/Jumpavol4no1feb2017.V8i3.403

Israyana, & Ikhsan, M. (2023). Analisis Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. Jurnal Ilmiah Obsgin, 16(1), 170–185.

Khamisa, N. Et Al. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction And General Health Of Nurses. International Journal Of Environmental Research And Public Health, 12(1), 652–666. Https://Doi.Org/10.3390/Ijerph120100652

Lake, E. T. Et Al. (2019). A Meta-Analysis Of The Associations Between The Nurse Work Environment In Hospitals And 4 Sets Of Outcomes. Medical Care, 57(5), 353–361. Https://Doi.Org/10.1097/Mlr.0000000000001109

Nagara, C. C., Windiyaningsih, C., & Kamaruzzaman. (2024). Analisis Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Banjarmasin. Jurnal MARSI, 3(2). (PDF tersedia).

Notoatmodjo, S. (2020). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Romero, A. N., Suminar, S. R., & Zakiran, A. H. (2023). Pemenuhan Hak Pasien BPJS dalam Mendapatkan Pelayanan Antidiskriminasi Dihubungkan dengan UU Rumah Sakit. Jurnal Riset Ilmu Hukum, 31-36.

Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja perawat dengan mediasi stress kerja. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 13-26.

Siregar, S. P. Et Al. (2025). Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit. Holistik Jurnal Kesehatan, 19(6), 1425–1434.

Wahyuni, Nasution & Siregar (2025). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat RSU. Mitra Medika Amplas. Jurnal Ners Universitas Pahlawan, 9(4).

Wahyuni, S. A., Nasution, S. S., & Siregar, F. L. (2025). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di RSU Mitra Medika Amplas. Jurnal Ners, 9(1). (PDF tersedia).

Wardani, I. K., Sumarni, T., & Siwi, A. S. (2023). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum. Jurnal Penelitian Perawat Profesional, 6(2), 635–646. https://doi.org/10.37287/jppp.v6i2.2168

Wei, H. Et Al. (2019). Nurse Leaders' Strategies To Foster Nurse Resilience. Journal Of Nursing Management, 27(4),