



Research Article

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai di RSUD I. A Moeis Samarinda

Yogi Ariyanto^{1*}, Zulkifli Umar², M. Ardan³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam, Indonesia

Abstract

This study analyzes the influence of the work environment on employee job satisfaction at I.A. Moeis Regional General Hospital (RSUD I.A. Moeis) Samarinda. Preliminary findings indicate that 4 out of 5 employees expressed dissatisfaction with their work environment, especially amidst increasing service demands. This research is critical for improving human resource management in healthcare. A quantitative approach with a cross-sectional design was utilized. The population comprised 650 employees, with a sample of 200 selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires assessing perceptions of the work environment and job satisfaction. Analysis was conducted using the Spearman correlation method with computerized software. The results show a significant relationship between the work environment and job satisfaction (p -value 0.000). A positive Spearman correlation coefficient indicates that better work environments correspond to higher job satisfaction. The study concludes that the work environment is vital for enhancing employee satisfaction. Improvements, such as providing adequate facilities, fostering a conducive atmosphere, and ensuring managerial support, are recommended to boost employee performance and well-being at RSUD I.A. Moeis Samarinda.

Keywords: Dissatisfaction, Employee, Job satisfaction, Management, Work environment

Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah keadaan yang paling esensial dalam upaya suatu usaha demi memperoleh tujuannya (Fenny & Setyawan, 2024). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan retensi karyawan. Di tingkat nasional, Deva et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara langsung meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan, yang berimplikasi pada kinerja tinggi. Sementara itu, penelitian internasional oleh

Hanum et al. (2024) mencatat bahwa organisasi dengan fasilitas kerja modern dan kebijakan fleksibel mencatatkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada organisasi. Sidi et al. (2021) melaporkan bahwa ketidakpuasan karyawan sering memicu masalah seperti rendahnya disiplin dan tingginya tingkat turnover. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja adalah lingkungan kerja. Produktivitas karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja (Arifin & Hermina, 2024). Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Kinerja yang

**corresponding author: Yogi Ariyanto*

Program Studi Administrasi Rumah Sakit,
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara
Mahakam, Indonesia

Email: kusumayogi273@gmail.com

Submitted: 18-12-2024 Revised: 07-01-2025

Accepted: 09-01-2025 Published: 26-02-2025



optimal dalam organisasi dapat berkembang secara positif sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang kurang baik dapat berdampak negatif pada kemajuan organisasi. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, menjadi elemen yang tidak terpisahkan dalam mendukung aktivitas kerja pegawai (Jalung et al., 2024).

Kinerja sebuah perusahaan akan berkembang dalam lingkungan yang dinamis (Sidi, 2021). Lingkungan kerja yang bersih dan terorganisir juga dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi tingkat stres karyawan (Dulloh et al., 2024). Pentingnya lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kinerja tidak dapat diabaikan (Al Sabei et al., 2020). Lingkungan kerja seharusnya mendapatkan perhatian lebih karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari aspek teknis maupun sosial selama proses kerja (Firjatullah et al., 2023). Lingkungan kerja adalah tempat utama bagi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari (Pokhrel, 2024). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan budaya yang memengaruhi cara kerja seseorang, termasuk metode kerja, interaksi sosial, dan budaya organisasi, baik secara individu maupun kelompok (Nirwana & Ardeski, 2022). Faktor lingkungan kerja meliputi penataan tempat kerja, suhu ruangan, kelembapan ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, pencahayaan, dan kenyamanan di tempat (Sedarmayanti & Gunawan, 2019).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) I. A. Moeis Samarinda adalah rumah sakit terkemuka di Kalimantan Timur yang berperan penting dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas. Memastikan layanan terbaik bagi pasien, rumah sakit perlu menjaga kepuasan pegawainya. Salah satu cara mencapai ini adalah dengan meninjau data kepegawaian dari empat tahun terakhir. Peninjauan ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai tren dan perubahan yang terjadi dalam jumlah serta kondisi pegawai (Linda & Afrianti, 2024). Berdasarkan data kepegawaian RSUD I. A.

Moeis Samarinda, terjadi variasi jumlah pegawai dari tahun 2021 hingga 2024. Pada tahun 2021, jumlah pegawai tercatat sebanyak 647 orang, yang kemudian menurun sebesar 2,01% menjadi 634 pegawai pada tahun 2022. Pada tahun 2023, jumlah pegawai meningkat sebesar 6,63% menjadi 676 orang, namun kembali turun sebesar 1,78% menjadi 664 pegawai pada tahun 2024, dengan 7 pegawai yang mengalami mutasi di beberapa tahun terakhir. Fluktuasi jumlah pegawai ini dapat memengaruhi dinamika kerja dan kepuasan pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan terhadap pegawai RSUD I.A. Moeis, 4 dari 5 pegawai yang diwawancarai menyatakan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja mereka. Beberapa faktor yang diungkapkan meliputi lokasi kerja yang dekat dengan instalasi pengolahan air limbah (IPAL), desain ruang kerja yang kurang nyaman, serta area kerja yang sempit. Kondisi ini mengakibatkan penurunan efektivitas dalam pekerjaan. Para pegawai sangat berharap adanya perubahan terhadap ruang kerja yang mengalami keluhan, terutama terkait dengan lokasi dan desain ruang tersebut. Hal ini semakin membuktikan bahwa perlunya melakukan penelitian mengenai kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda menjadi sangat penting, mengingat adanya juga tren positif pada Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Data menunjukkan bahwa nilai IKM naik dari 78,93 pada April-Juni 2022 menjadi 94 pada Januari-Maret 2024.

Berdasarkan Peraturan Kementerian Kesehatan Nomor 43 Tahun 2016, yang telah direvisi menjadi Permenkes Nomor 4 Tahun 2019 (Yuliana et al., 2023), standar kepuasan pasien harus lebih dari 95%. Jika kepuasan pasien berada di bawah 95%, pelayanan dianggap tidak memenuhi standar minimal. Meskipun kepuasan masyarakat sudah sangat baik, belum tentu hal yang sama dirasakan oleh para pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian diklat, disebutkan bahwa belum ada penelitian atau



survei yang secara khusus meneliti kepuasan pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Hal ini menjadi dorongan serta alasan kuat untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini sangat relevan karena adanya peningkatan global dalam standar pelayanan kesehatan yang menekankan pentingnya kepuasan pegawai dalam menunjang kualitas layanan. Dengan data indeks kepuasan masyarakat (IKM) yang menunjukkan tren positif dari tahun 2022 hingga awal 2024, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Mengingat belum ada penelitian yang secara khusus tentang kepuasan kinerja pegawai di RSUD I.A. Moeis Samarinda, terutama terkait lingkungan kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang kondisi lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan pegawai. Kepuasan kinerja yang tinggi diharapkan akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif (Rahman et al., 2020). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kinerja dan berdampak positif pada kinerja (Sedarmayanti, 2019). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja, seperti kenyamanan, interaksi sosial, dan budaya organisasi, berperan penting dalam menentukan kepuasan dan kinerja pegawai (Pangalia et al., 2022). menemukan bahwa beban dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. (Basri & Rauf, 2021), menyatakan semangat dan kepuasan kinerja memengaruhi hasil kerja.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan desain *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli hingga Desember 2024 di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai RSUD I.A. Moeis Samarinda sebanyak 650 orang, sedangkan sampel penelitian adalah 200 orang. Penentuan besar sampel mengacu pada teknik sampling purposif dengan rumus Slovin atau pedoman sampling dalam penelitian

sosial. Pemilihan sampel dilakukan secara purposif berdasarkan kriteria inklusi berikut: 1) Bersedia menjadi responden; 2) Pegawai RSUD I.A. Moeis Samarinda; 3) Lama bekerja ≥ 6 bulan; 4) Tidak sedang dalam masa cuti ≥ 1 bulan.

Penelitian ini mengukur dua variabel utama, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Komponen lingkungan kerja yang diteliti mencakup kondisi fisik tempat kerja, keamanan dan keselamatan kerja, serta fasilitas kerja, dengan total 15 item pertanyaan. Setiap item disusun menggunakan skala likert dengan 5 opsi jawaban: sangat sesuai, sesuai, cukup sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Oktober 2024, sedangkan analisis data dilaksanakan pada bulan Oktober hingga November 2024. Proses ini bertujuan untuk memastikan hasil yang valid dan relevan guna mendukung tujuan penelitian.

Selama proses penelitian, tidak ada data yang berkaitan dengan privasi individu yang diambil. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman, karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, mengingat data yang digunakan berskala ordinal. Uji korelasi Spearman dipilih untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antara variabel independen dan dependen secara akurat.

Hasil

Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi satu variabel secara terpisah. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden.

Karakteristik Responden

Hasil analisis ini mencakup gambaran umum tentang karakteristik responden berdasarkan data yang dikumpulkan, seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan tingkat pendidikan terakhir. Hal ini bertujuan



untuk memberikan pemahaman awal mengenai distribusi dan profil responden dalam penelitian.

Berdasarkan [tabel 1] mayoritas responden adalah perempuan, dengan jumlah 122 orang (61%), yang sebagian besar menunjukkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 113 orang (56,5%). Dalam hal usia, kelompok usia 31–40 tahun mendominasi dengan total 93 orang (46,5%), dan mayoritas dari mereka juga menunjukkan kepuasan kinerja sedang, yaitu sebanyak 83 orang (41,5%). Responden dengan status ASN/PNS mencatatkan angka terbesar, yaitu 79 orang (39,5%), di mana sebagian besar juga menunjukkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 69 orang (34,5%). Pada kategori masa kerja, responden dengan masa kerja 0–5 tahun tercatat sebanyak 75 orang (37,5%), dengan mayoritas menunjukkan kepuasan kinerja sedang, yaitu 72 orang (36,0%). Sementara itu, mayoritas responden di kategori jenis pegawai adalah tenaga medis/nakes, dengan jumlah 123 orang (61,5%), dan mayoritas juga menunjukkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 112 orang (56,0%).

Latar belakang pendidikan terakhir responden dengan pendidikan D3 mendominasi dengan jumlah 92 orang (46,0%), yang sebagian besar menunjukkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 83 orang (41,5%). Kesimpulannya, mayoritas responden yang menunjukkan kepuasan kinerja sedang berasal dari berbagai kategori karakteristik, seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan pendidikan terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di RSUD I. A. Moeis berada pada tingkat kepuasan kinerja yang sedang. Faktor pengelolaan pekerjaan yang proporsional dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai dapat menjadi alasan utama di balik tingkat kepuasan tersebut.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, yang diukur berdasarkan tiga

indikator, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Sementara itu, variabel dependen adalah kepuasan kinerja, yang juga dinilai menggunakan tiga indikator, yaitu tinggi, sedang dan rendah.

[Tabel 2] menunjukkan bahwa dari hasil analisis data yang melibatkan 200 responden, distribusi untuk Berdasarkan hasil analisis pada tabel, untuk variabel Kepuasan Kinerja, mayoritas responden, yaitu 91.5% (183 orang), memberikan penilaian dengan kategori sedang, sementara 7.5% (15 orang) menilai rendah dan 1.0% (2 orang) memberikan penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan kinerja pada tingkat yang sedang.

Sebagian besar responden (55.5% atau 111 orang) menilai lingkungan kerja mereka berada pada kategori sedang, diikuti oleh 43.5% (87 orang) yang merasa lingkungan kerja mereka tinggi, dan hanya 1% (2 orang) yang menilai lingkungan kerja rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa kondisi lingkungan kerja cukup mendukung, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang optimal dapat menjadi faktor penting dalam mendorong Kepuasan kinerja yang lebih tinggi di masa mendatang.

Analisis bivariat

Analisis bivariat merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sebelum melakukan analisis bivariat, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) dapat mengukur variabel dengan baik dan konsisten.

Berdasarkan hasil analisis pada [tabel 3] variabel kepuasan kinerja memiliki rata-rata (mean) sebesar 39.125 dengan standar deviasi 5.350. Rentang nilai minimum dan maksimum pada variabel ini adalah 11.00 hingga 55.00 yang menunjukkan adanya variasi yang cukup besar diantara responden. Variabel lingkungan kerja, nilai rata-rata tercatat sebesar 31.925 dengan



standar deviasi 4,669. Rentang nilai minimum dan maksimum untuk variabel ini adalah 9.00 hingga 45.00 yang juga menunjukkan adanya variasi di antara responden.

Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi 0.000 yang menunjukkan bahwa data kepuasan kinerja tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi sebesar 1.000 dengan nilai p sebesar 0.000 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dan signifikan secara statistik antara kepuasan kinerja dan lingkungan kerja. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kinerja. Peningkatan elemen-elemen dalam lingkungan kerja, seperti kenyamanan dan fasilitas dapat berkontribusi secara positif pada peningkatan kepuasan kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda, hal ini penting untuk diperhatikan karena rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan memerlukan tenaga kerja yang produktif dan puas untuk memastikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kinerja pegawai di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa elemen-elemen lingkungan kerja seperti fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang baik, komunikasi efektif, serta dukungan tim yang solid merupakan faktor penting yang berkontribusi pada terciptanya Kepuasan kinerja.

Pegawai yang merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk melaksanakan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan

kualitas pelayanan kepada pasien. Dengan demikian, peningkatan elemen-elemen lingkungan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk menjaga dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan pegawai rumah sakit. Selain itu, keberadaan lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat iklim organisasi yang positif di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan pegawai, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap komitmen mereka terhadap organisasi. Memastikan aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, tata letak ruang, serta aspek psikologis seperti hubungan interpersonal yang harmonis dan budaya kerja kolaboratif, manajemen dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan rumah sakit, yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat dengan dukungan sumber daya manusia yang merasa dihargai dan puas dalam pekerjaannya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan studi Yuliantini & Santoso (2020), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kinerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. Hasil ini relevan karena menunjukkan konsistensi pengaruh lingkungan kerja lintas sektor, termasuk sektor pelayanan kesehatan. Dukungan serupa juga ditemukan dalam penelitian Prasetyo (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai konstruk eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya aspek pencahayaan dan hubungan interpersonal, yang menjadi poin spesifik dalam meningkatkan kinerja, mendukung temuan bahwa lingkungan kerja yang optimal adalah kunci kepuasan.

Kajian oleh Nadapdap et al., (2022) juga menunjukkan hasil konsisten yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kinerja, sehingga hipotesis mereka diterima. Penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya dengan mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja berperan besar dalam menciptakan kondisi kerja yang memuaskan. Penelitian Presilawati & Martunisu (2024), mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan



kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap Kepuasan kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan. Alasan relevansi adalah bahwa elemen komunikasi dan motivasi menjadi pelengkap dalam analisis lingkungan kerja, memperkuat pemahaman tentang faktor pendukung Kepuasan kinerja.

Namun hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Aprilia et al., (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kinerja pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta. Perbedaan ini memberikan perspektif baru bahwa faktor lain, seperti beban kerja atau kebijakan organisasi, mungkin lebih dominan dalam konteks tertentu. Penelitian Sundari & Putri, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan pentingnya memperhatikan aspek fisik seperti tata letak ruang, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja dalam mendorong produktivitas. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Nugroho et al., (2024), yang menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi Kepuasan kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY. Studi ini memperkuat rekomendasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian Kunkaew et al., (2021) menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, khususnya dimensi hubungan dengan atasan dan kondisi kerja, memiliki pengaruh terbesar terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini relevan karena aspek hubungan interpersonal sering kali menjadi elemen kunci dalam membangun Kepuasan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi. Hasil penelitian Cui et al., (2024) menunjukkan bahwa persepsi perawat terhadap lingkungan kerja berkorelasi positif dengan iklim keselamatan dan kepuasan rumah sakit. Penemuan ini penting karena menyoroti dampak langsung dari lingkungan kerja terhadap persepsi keselamatan dan kepuasan, aspek yang sangat vital dalam pelayanan kesehatan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kinerja pegawai di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda. Lingkungan kerja yang baik, ditandai dengan fasilitas yang memadai, kondisi fisik yang nyaman, serta suasana kerja yang mendukung, mampu meningkatkan Kepuasan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja yang optimal menjadi faktor kunci dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pegawai. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan elemen-elemen lingkungan kerja, seperti kebersihan, kenyamanan ruang kerja, dan perawatan fasilitas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang ideal, diharapkan Kepuasan kinerja pegawai semakin meningkat, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Aprilia, M., Chasanah, U., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Wiwaha, W. (2023). Mia Aprilia Uswatun Chasanah The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee's Commitment With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Grhatama Pustaka Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(3), 1060–1078.
- Arifin, M. Z., & Hermina, N. (2024). The Effect of the Working Environment and the Work Period on the Performance of Bank BJB Employees Sukabumi Branch Office



- During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 483–496. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1268>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Cui, W., Lu, Y., Dongmei, W. U., Simin, Y., & Qunsong, K. (2024). *The Mediating Effect of Hospital Unit Safety Climate between the Nursing Work Environment and Job Satisfaction*. 0–6. <https://doi.org/10.12259/j.issn.2095-610X.S20240625>
- Deva, R., & Silalahi, E. E. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babelan. *IJBITH Indonesian Journal Of Business Innovation, Technology And Humanities*, 1(2), 449-463.
- Dulloh, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2024). Analyze the work environment to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(2), 127–134. <https://doi.org/10.61650/rjme.v2i1.3>
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372–388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Firjatullah, J., Wolor, CW., & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Hanum., H. N., Effat Bin Mokhtar, A., Zaidi Bin Abdul Razak, F., Author, C., & Ahmad Shah Pahang, S. (2024). Enhancing Teacher Well-Being in Malaysia: an Exploration of Job Satisfaction-a Conceptual Analysis. *Jurnal Al-Sirat*, 24(1), 52–60. <https://ejournal.unipsas.edu.my/>
- Jalung, G. F., Johan, H., & Ardan, M. (2024). *Faktor yang Memengaruhi Motivasi , Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Administrasi / Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda*. 6(2), 238–245.
- Kunkaew, L., Suriyakul Na Ayudhya, P., & Tirasawasdichai, T. (2021). The Influence of Working Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Hotel Employees in Nakhon Phanom Province. *Journal of Business and Industrial Development*, 1(1), 12–24. <https://doi.org/10.14416/j.bid.2021.02.002>
- Linda, H., & Afrianti, N. (2024). Hubungan Beban Kerja Pegawai Rekam Medis Dengan Mutu Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Kebidanan Nusantara (JIKKN)*, 1(2), 2024. <https://teewanjournal.com/index.php/jikkn/index>
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan kinerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Nirwana, I., & Ardeski, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. *Jurnal Advanced*, 16(2), 24–39.
- Nugroho, R. A., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kinerja Pada Pegawai Sekretariat Dprd Diy. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 23–34. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v11i1.5313>
- Presilawati, F., & Martunisu, M. (2024).



- Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kinerja Pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 14(1), 17–33.
<https://doi.org/10.37598/jimma.v14i1.2043>
- Rahman, A., Fathorrahman, & Agustina Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan kinerja, Praktik Sumber Daya Manusia dan Pasar Tenaga Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164–178.
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3553>
- Prasetyo, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta*. Universitas Islam Indonesia. Report.
- Sedarmayanti, S., & Gunawan, G. G. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kinerja Di Lingkungan Pt Pegadaian (Persero). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 103–114.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1620>
- Sidi, A. A., Hamzah, M. I., & Tamuri, A. H. (2021). Tahap Amalan Religiositi Dan Kecerdasan Emosi (EQ) Dalam Kalangan GPI Sekolah Kebangsaan. *ASEAN Comparative Education Research Journal on Islam and Civilization (ACER-J)*, 4(2), 16–31.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kinerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.
- Yuliana, V. S., Suryani, L., & Asiani, G. (2023). *Vera Susti Y Dkk Kesehatan Di Uptd Puskesmas Betung Kabupaten Oku Timur Tahun 2023*. 14(14).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap Kepuasan kinerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.
<http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kinerja Pegawai RSUD LA Moeis Samarinda

Karakteristik	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Jenis Kelamin								
Laki-Laki	1	0.5%	70	35.0%	7	3.5%	78	39.0%
Perempuan	1	0.5%	113	56.5%	8	4.0%	122	61.0%
Usia								
20-30 Tahun	0	0.0%	73	36.5%	3	1.5%	76	38.0%
31-40 Tahun	2	1.0%	83	41.5%	8	4.0%	93	46.5%
41-50 Tahun	0	0.0%	27	13.5%	4	2.0%	31	15.5%
Status Kepegawaian								
ASN/PNS	0	0.0%	69	34.5%	10	5.0%	79	39.5%
Honorer	1	0.5%	58	29.0%	3	1.5%	62	31.0%
Honorer BLUD	1	0.5%	56	28.0%	2	1.0%	59	29,5%
Masa Kerja								
0-5 Tahun	0	0.0%	72	36.0%	3	1.5%	75	37.5%
5-10 Tahun	1	0.5%	46	23.0%	3	1.5%	50	25.0%
10 ≥ Tahun	1	0.5%	65	32.5%	9	4.5%	75	37.5%
Jenis Pegawai								
Tenaga Medis/Nakes	1	0.5%	112	56.0%	10	5.0%	123	61.5%
Tenaga Non Medis	1	0.5%	71	35.5%	5	2.5%	77	38.5%
Pendidikan Terakhir								
SMA	2	1.0%	28	14.0%	0	0,0%	30	15.0%
D3	8	0.0%	83	41.5%	9	4.5%	92	46.0%
S1	0	0.0%	66	33.0%	6	3.0%	72	36.0%
S2	0	0.0%	5	2.5%	0	0.0%	5	0.0%
S3	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%	1	0.0%

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kinerja dan Lingkungan Kerja Pada Pegawai RSUD LA Moeis Samarinda (n = 200)

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kepuasan Kinerja		
Tinggi	2	1.0
Sedang	183	91.5
Rendah	15	7.5
Lingkungan Kerja		
Tinggi	87	43.5
Sedang	111	55.5
Rendah	2	1.0

Sumber: Data Primer (2024)



Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Kepuasan Kinerja Pegawai di RSUD I.A Moeis Samarinda (n=200)

Variabel	Std Deviation ± Mean	Min - Max	Uji Normalitas	Nilai Korelasi	P Value
Kepuasan Kinerja	5.350 ±39.125	11.00–55.00	0.000	1.000	0.000
Lingkungan Kerja	4.669±31.925	9.00-45.00			

Sumber: Data Primer (2024).