

## Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah

Aprilia Sri Wulandari<sup>1\*</sup>, I Made Rio Dwijayanto<sup>2</sup>, Sintong H. Hutabarat<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> S1 Keperawatan, Universitas Widya Nusantara, Jl. Untad I, Tondo, Mantikulore, Kota Palu, Sulawesi Tengah

E-mail: [apriliasriwulandari@gmail.com](mailto:apriliasriwulandari@gmail.com)

\*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5339>

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Article history:

Received: 02 Feb 2026

Revised: 08 Feb 2026

Accepted: 14 Feb 2026

#### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja  
Kepuasan Kerja  
Perawat.

#### Keywords:

Work Environment  
Job Satisfaction  
Nurses.



Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu aspek krusial yang berkontribusi terhadap mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik dari sisi fisik maupun psikososial, memiliki peranan penting dalam menunjang kesejahteraan serta meningkatkan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasional serta pendekatan potong lintang (*cross-sectional*). Populasi penelitian meliputi seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 316 orang. Dari jumlah tersebut, diperoleh sampel sebanyak 76 responden yang ditentukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir setengah responden menilai kondisi lingkungan kerja dalam kategori baik (48,7%), namun sebagian besar perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah (75%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji Spearman Rank, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r = -0,295$  dengan nilai  $p = 0,010$  ( $p < 0,05$ ), yang menandakan adanya hubungan yang bermakna dengan arah negatif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat.

*Nurse job satisfaction is one of the crucial aspects that contributes to the quality of health services in hospitals. Supportive working environment conditions, both physical and psychosocial, have an important role in supporting the well-being and improving the performance of nurses. This study aims to examine the relationship between the work environment and the level of job satisfaction of nurses working in the inpatient ward of Undata Hospital, Central Sulawesi Province. This research uses quantitative methods with a correlational descriptive design and a cross-sectional approach. The research population included all 316 nurses working in inpatient rooms. From this number, a sample of 76 respondents was obtained which was determined using the proportionate stratified random sampling technique. Data analysis was carried out univariate and bivariate using the Spearman Rank correlation test. The research results showed that almost half of the respondents rated the working environment conditions in the good category (48.7%), but the majority of nurses had a low level of job satisfaction (75%). Based on the results of the analysis using the Spearman Rank test, a correlation coefficient value of  $r = -0.295$  was obtained with a value of  $p = 0.010$  ( $p < 0.05$ ), which indicates that there is a significant relationship in a negative direction between the work environment and nurses' job satisfaction.*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** Aprilia Sri Wulandari, et al. (2026). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5339>

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator utama dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya pada bidang pelayanan kesehatan yang sangat mengandalkan kinerja tenaga profesional,

seperti perawat (Salim, 2024). Tingkat kepuasan kerja tidak hanya menggambarkan kondisi psikologis serta kesejahteraan emosional tenaga keperawatan, tetapi juga berperan penting dalam menentukan mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien (Siringoringo, 2024). Sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, perawat memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung, sehingga pemenuhan berbagai faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Hamdanesti, Bachtiar, Oresti, Susanti, & Ilmaskal, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat memiliki hubungan positif dengan peningkatan motivasi kerja, loyalitas terhadap institusi, serta rendahnya keinginan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*). Penelitian yang dilakukan oleh (Puspanegara, Azzahra, dan Sutandi, 2024) melaporkan bahwa 68,5% perawat yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Muharni dan Wardhani, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berperan dalam meningkatkan loyalitas perawat sekaligus menekan kecenderungan untuk mengundurkan diri. Tingginya kepuasan kerja juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kualitas komunikasi, kerjasama tim, serta efektivitas pelayanan kepada pasien (Nababan & Nilasari, 2022). Sebaliknya, perawat yang mengalami ketidakpuasan terhadap lingkungan kerjanya cenderung lebih rentan mengalami kelelahan emosional (*burnout*), stres kerja yang berkepanjangan, serta penurunan produktivitas kerja (Adis & Arnibal, 2020).

Lingkungan kerja meliputi berbagai dimensi psikososial, antara lain kualitas interaksi antar sesama tenaga kerja, tingkat dukungan yang diberikan oleh pimpinan, kelancaran komunikasi internal, serta kebijakan organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan tenaga kesehatan (Kusumastuti, 2024). Di samping itu, faktor fisik seperti kenyamanan ruang kerja, ketersediaan ventilasi yang baik, serta pencahayaan yang memadai juga berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal (Maassen, Van, Vermeulen, & Weggelaar, 2021). Lingkungan kerja yang mendukung dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap institusi, meningkatkan motivasi intrinsik, serta memperkuat komitmen kerja perawat. Sebaliknya, situasi kerja yang ditandai dengan tekanan berlebih, konflik internal, maupun kurangnya dukungan dari institusi berpotensi meningkatkan beban psikologis dan memicu ketidakharmonisan dalam lingkungan rumah sakit (Kristanti, 2024).

Lingkungan kerja yang optimal bagi perawat tidak hanya terbatas pada kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga melibatkan berbagai faktor psikososial yang saling berinteraksi dalam membentuk iklim kerja secara menyeluruh (Nagel, 2025). Secara umum, lingkungan kerja yang mendukung dapat dijabarkan ke dalam beberapa dimensi utama. Salah satu dimensi penting adalah aspek fisik, yang meliputi kenyamanan ruang kerja seperti sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, ketersediaan sarana dan prasarana medis yang lengkap, serta fasilitas ruang istirahat yang layak (Amish, Abdo, & Waheed, 2023). Berbagai aspek tersebut berperan besar dalam menunjang kenyamanan dan keselamatan perawat saat menjalankan tugas sehari-hari, sekaligus membantu meminimalkan risiko kelelahan fisik yang berlebihan (Li, Lin, Li, Huang, Ren, & Song, 2025).

Kenyamanan lingkungan kerja sebagaimana telah diuraikan sebelumnya tidak semata-mata ditentukan oleh kondisi fisik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Aspek ini meliputi interaksi yang positif antarperawat, kolaborasi yang baik antarprofesi, serta terjalinnya hubungan profesional yang harmonis antara perawat dan atasan langsung (Sagala & Saragih, 2024). Lingkungan sosial yang saling mendukung dapat membentuk suasana kerja yang kondusif, menekan potensi konflik, serta memperkuat semangat kebersamaan dalam memberikan pelayanan kesehatan (Dias, Laurelize, Pintanela, Tomaschewski-Barlem, Luiz, Edison, Barlem, Évilin, & Gutierrez, 2020). Hubungan interpersonal yang sehat juga tercermin melalui penerapan kepemimpinan yang efektif, di mana pemimpin yang komunikatif, suportif, dan terbuka terhadap masukan mampu menciptakan iklim kerja yang memberdayakan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat, terutama ketika kepala ruangan responsif terhadap kebutuhan serta aspirasi staf keperawatan (Rahman, Pertiwiwati, & Rizany, 2020).

Secara internasional, kepuasan kerja tenaga kesehatan dipandang sebagai salah satu indikator utama dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh (Bracarense, Costa, Raponi, Goulart, Chaves, dan Simões, 2022) di Brasil menunjukkan bahwa iklim kerja yang kurang kondusif berkontribusi terhadap meningkatnya niat perawat untuk meninggalkan

institusi hingga mencapai 52%. Di wilayah Asia, studi oleh (Smokrović, Kizivat, Bajan, Šolić, Gvozdanović, Farčić, dan Žvanut, 2022) melaporkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung berhubungan dengan peningkatan kelelahan emosional pada perawat rumah sakit umum sebesar lebih dari 35%. Sementara itu, penelitian di Arab Saudi oleh (Alruwaili, 2025) menegaskan bahwa keadilan organisasi dan kualitas lingkungan kerja berperan sebagai faktor mediasi yang signifikan dalam menentukan tingkat kesejahteraan perawat.

Di Indonesia, berbagai penelitian turut menegaskan pentingnya permasalahan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Studi yang dilakukan oleh (Fadilah, 2024) di RSUD Kota Bogor menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat rawat inap masih berada pada angka 58%, dengan kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan tersebut. Penelitian lain oleh (Fitriyah, 2021) di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kefarmasian. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rizki, M., Suasa, dan Nurhannis, 2025) melaporkan bahwa pelayanan rawat inap di RSUD Undata Palu secara umum telah berjalan dengan cukup baik, khususnya pada aspek produktivitas, akuntabilitas, dan responsibilitas. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari adanya dukungan lingkungan kerja yang kondusif serta tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan yang mendorong optimalisasi pelayanan kepada pasien. Dengan mempertimbangkan berbagai dimensi lingkungan kerja, baik aspek fisik, psikososial, relasional, maupun manajerial, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung merupakan landasan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat dan berimplikasi langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan yang diterima oleh pasien (Ngaliman, Diana, & Catrayasa, 2024).

Pemilihan RSUD Undata Palu sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan strategis dan akademik, mengingat rumah sakit ini merupakan pusat rujukan utama di Sulawesi Tengah dengan beban pelayanan yang tinggi serta sistem kerja perawat 24 jam berbasis shift, yang berpotensi memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat (RSUD Undata, 2024). Meskipun telah menerapkan standar operasional prosedur sesuai Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 terkait aspek lingkungan kerja fisik, pemenuhan standar tersebut belum tentu menjamin tingginya kepuasan kerja perawat karena persepsi lingkungan kerja bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh faktor psikososial di unit kerja (Kementerian Kesehatan RI, 2020; Nagel, 2025). Penelitian ini secara khusus dilakukan di ruang rawat inap RSUD Undata Palu yang terdiri dari 17 ruangan perawatan dengan total 316 perawat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat di salah satu unit RSUD Undata Palu yang telah memiliki masa kerja sembilan tahun, diketahui bahwa lingkungan kerja dirasakan relatif nyaman. Konflik yang muncul umumnya bersifat teknis dan dapat diselesaikan secara langsung di tempat kerja. Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik, didukung oleh komunikasi yang terbuka, serta penyelesaian masalah yang dilakukan melalui rapat bersama kepala ruangan atau ketua tim. Meskipun beban kerja di ruang perawatan anak dinilai lebih berat dibandingkan ruang dewasa, ketersediaan fasilitas pelayanan dan tunjangan medis dinilai cukup mendukung kesejahteraan perawat. Walaupun gambaran tersebut menunjukkan kondisi yang positif, diperlukan pembuktian secara ilmiah untuk memastikan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional melalui pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap di RSUD Undata, dengan total 17 ruangan perawatan rawat inap. Adapun jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah 316 orang perawat. Penelitian ini telah dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Undata pada tanggal 3-9 Oktober 2025.

Teknik sampling yang digunakan adalah *Stratified Random sampling* yaitu sampel yang diambil sesuai tujuan dan kriteria penelitian, Dengan menggunakan rumus slovin margin of eror 10% sehingga berjumlah 76 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk menilai Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Analisis data mencakup analisis univariat dan bivariat, dengan uji *Sperman Rank* untuk mengidentifikasi hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dengan nomor: 004916/KEP Universitas Widya Nusantara/2025.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 76 responden diuraikan dalam tabel berikut.

**Tabel 1.** Distribusi responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Lama Bekerja Dan Pendidikan

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
26-35	49	64,5
36-45	25	32,9
>46	2	2,6
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	44,7
Perempuan	42	55,3
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>
Lama Bekerja		
<6 tahun	38	50,0
7-12 tahun	20	26,3
13-18 tahun	11	14,5
>18 tahun	7	9,2
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>
Pendidikan		
DIII	23	30,3
S1	13	17,1
Ners	40	52,6
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa dari total 76 perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah, sebagian besar berada pada rentang usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak 49 orang (64,5%). Selanjutnya, kelompok usia 36–45 tahun berjumlah 25 orang (32,9%), sementara responden yang berusia di atas 46 tahun hanya sebanyak 2 orang (2,6%). Distribusi usia ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat berada pada usia produktif yang umumnya memiliki tingkat energi serta kemampuan adaptasi kerja yang baik, sehingga berpotensi mendukung kinerja optimal di lingkungan rumah sakit. Ditinjau dari jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu 42 orang (55,3%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 34 orang (44,7%). Kondisi ini sejalan dengan karakteristik profesi keperawatan yang secara umum didominasi oleh tenaga perempuan, mengingat tuntutan profesi yang menekankan aspek empati, ketelitian, dan ketekunan dalam pemberian asuhan keperawatan. Berdasarkan masa kerja, perawat dengan masa kerja kurang dari enam tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu 38 orang (50,0%). Selanjutnya, perawat dengan masa kerja 7–12 tahun berjumlah 20 orang (26,3%), diikuti oleh masa kerja 13–18 tahun sebanyak 11 orang (14,5%), dan perawat dengan masa kerja lebih dari 18 tahun sebanyak 7 orang (9,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif masih pada kategori menengah hingga awal. Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki kualifikasi profesi Ners, yaitu sebanyak 40 orang (52,6%). Responden dengan pendidikan Diploma III Keperawatan berjumlah 23 orang (30,3%), sedangkan lulusan Sarjana Keperawatan (S.Kep) sebanyak 13 orang (17,1%). Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSUD Undata didominasi oleh perawat dengan pendidikan profesi Ners, yang mencerminkan tingkat kompetensi klinis yang lebih komprehensif dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.

**Tabel 2.** Distribusi Lingkungan Kerja

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	37	48,7
Cukup	36	47,4
Kurang	3	3,9
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden menilai lingkungan kerja berada pada kategori baik, yaitu sebesar 48,7%. Selanjutnya, sebanyak 47,4% responden menilai lingkungan kerja dalam kategori cukup, sementara hanya 3,9% yang menilai lingkungan kerja kurang. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum lingkungan kerja di ruang rawat inap RSUD Undata dipersepsikan telah berada dalam kondisi yang cukup kondusif.

**Tabel 3.** Distribusi Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	57	75,0
Tinggi	19	25,0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar perawat menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tergolong rendah, yaitu sebesar 75,0%, sedangkan perawat dengan tingkat kepuasan kerja tinggi hanya mencapai 25,0%. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dipersepsikan cukup baik, masih terdapat faktor-faktor lain yang belum optimal dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja perawat secara menyeluruh.

**Table 4.** Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Variabel	N	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja ↔ Kepuasan Kerja	76	-0,295	0,01	Terdapat hubungan signifikan (berlawanan arah)

Berdasarkan Tabel .4, hasil analisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,295$  dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,01 ( $p < 0,05$ ). Nilai tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna secara statistik antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata. Namun demikian, arah korelasi yang dihasilkan bersifat negatif, yang menunjukkan bahwa semakin positif persepsi perawat terhadap lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan justru cenderung menurun. Sebaliknya, pada kondisi ketika lingkungan kerja dipersepsikan kurang baik, sebagian perawat melaporkan tingkat kepuasan kerja yang relatif lebih tinggi.

### **Pembahasan**

#### **Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis univariat, sebagian besar responden menilai lingkungan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata dalam kategori baik (48,7%), diikuti kategori cukup (47,4%), dan hanya (3,9%) yang menilai kurang. Dari sisi statistik deskriptif tersebut, lebih dari 95% responden (gabungan kategori baik dan cukup) menilai lingkungan kerja mereka positif, hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di ruang rawat inap RSUD Undata tergolong kondusif. Menurut asumsi peneliti, temuan tersebut kemungkinan terjadi karena sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD Undata memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja yang tidak hanya ditunjang oleh kondisi fisik, tetapi juga oleh interaksi sosial yang harmonis di antara sesama tenaga keperawatan. Hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 89,47% responden atau 68 perawat memberikan skor tertinggi pada butir pertanyaan nomor 6 (P6) yang berkaitan dengan hubungan interpersonal, dengan nilai rata-rata berada pada rentang 3–4 (setuju hingga sangat setuju). Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja yang relatif kondusif, dimensi hubungan sosial dan dukungan tim cenderung lebih dominan dirasakan oleh perawat dibandingkan aspek fisik lingkungan kerja.

Asumsi peneliti sejalan dengan penelitian (Wadhanti, Rahayu, dan Yulianita, 2025) temuan tersebut menunjukkan bahwa aspek lingkungan sosial dan kualitas hubungan interpersonal memiliki peranan yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Penelitian pada perawat yang bertugas di unit rawat inap dan instalasi gawat darurat mengungkapkan bahwa dukungan dari rekan kerja, kekompakan tim, serta komunikasi yang efektif dapat menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kenyamanan selama menjalankan tugas. Selain itu, interaksi sosial yang positif terbukti membantu perawat dalam menghadapi beban kerja yang tinggi serta mengelola tekanan psikologis yang kerap muncul dalam proses pelayanan kepada pasien. Penelitian (Firmanda dan Wahyuningsih, 2025), juga memperkuat temuan tersebut dengan menegaskan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana

fisik, tetapi lebih dipengaruhi oleh adanya dukungan psikologis, rasa aman, serta budaya kerja yang positif di kalangan tenaga keperawatan. Hasil penelitian di salah satu rumah sakit swasta di Indonesia menunjukkan bahwa perawat yang bekerja dalam lingkungan yang mengedepankan nilai kekeluargaan dan keterbukaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dukungan dari pimpinan, pemberian apresiasi atas kinerja, serta terjalinnya hubungan yang harmonis antar sesama perawat terbukti berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat loyalitas perawat terhadap institusi. Selain itu (Herman, Rully, dan Fadilah, 2025), juga mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa aspek lingkungan sosial, seperti kekompakan tim, efektivitas komunikasi, dan dukungan moral antarperawat, memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk persepsi positif terhadap lingkungan kerja dibandingkan dengan aspek fisik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perawat yang terlibat aktif dalam kolaborasi serta menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan rekan sejawat cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan motivasi kerja yang lebih.

Menurut asumsi peneliti berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu, kualitas hubungan antarperawat serta kekompakan dalam kerja tim memegang peranan penting dalam membantu mengatasi tekanan kerja dan tuntutan pelayanan kepada pasien. Walaupun kondisi fisik lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal, adanya dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja maupun atasan dapat membentuk persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan. Kondisi ini dapat menjelaskan mengapa sebagian besar responden tetap menilai lingkungan kerja dalam kategori baik, meskipun fasilitas fisik yang tersedia belum sepenuhnya optimal.

### **Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis univariat, sebagian besar perawat memiliki tingkat kepuasan kerja rendah (75,0%), sedangkan hanya 25,0% yang menyatakan kepuasan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa faktor yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata. Menurut asumsi peneliti, temuan ini mengindikasikan bahwa perawat masih merasa kurang puas terhadap aspek kompensasi finansial yang diterima, baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas penunjang kerja. Hal tersebut tercermin dari hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa sebanyak 35,5% responden atau 27 perawat memberikan skor terendah pada butir pertanyaan P4 terkait kompensasi, dengan nilai 1–2 yang termasuk dalam kategori sangat tidak puas hingga tidak puas. Selain itu, sebanyak 25,0% responden atau 19 perawat memberikan skor pada rentang 2–3 (tidak puas hingga cukup puas) pada pertanyaan P5 mengenai fasilitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat cenderung lebih rendah pada aspek finansial, khususnya kompensasi dan fasilitas, sementara aspek sosial dan psikologis seperti hubungan kerja serta pengawasan relatif dinilai lebih baik.

Asumsi peneliti sejalan dengan penelitian (Anita, Rampengan, dan Mantjoro, 2025), yang menjelaskan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat dan bidan di rumah sakit daerah dipengaruhi oleh keterbatasan penghargaan finansial, kurang memadainya fasilitas kerja, serta terbatasnya peluang promosi jabatan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan menilai beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun penghargaan nonmaterial. Selain itu, minimnya kesempatan pengembangan karier dan jarangya promosi jabatan menimbulkan perasaan stagnasi serta ketidakadilan di kalangan perawat. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian (Rahmawati, 2025), temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja antarperawat serta penerapan kerja tim berlangsung dengan baik, aspek kompensasi dan fasilitas tetap menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, Rahmawati juga mengungkapkan bahwa perawat umumnya merasa cukup puas terhadap dukungan sosial dan iklim kerja tim yang harmonis, namun tingkat kepuasan tersebut belum mampu mengimbangi ketidakpuasan yang dirasakan terkait imbalan atau penghargaan yang diterima. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian (Putra dan Palupi, 2025), yang menegaskan bahwa ketidakpuasan terhadap besaran gaji serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima dapat memicu meningkatnya stres kerja dan secara bertahap menurunkan motivasi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan fenomena *quiet quitting*, yaitu penurunan komitmen dan semangat kerja tanpa diikuti dengan pengunduran diri secara resmi.

Menurut asumsi peneliti berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu, meskipun perawat di ruang rawat inap RSUD Undata bekerja dalam lingkungan yang relatif baik, tingkat kepuasan kerja

secara keseluruhan tetap dipengaruhi oleh persepsi terhadap sistem penghargaan serta keadilan dalam pembagian beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat tidak hanya bergantung pada terciptanya suasana kerja yang harmonis dan dukungan sosial antar rekan, tetapi juga sangat ditentukan oleh rasa keadilan dalam sistem kerja serta adanya pengakuan yang layak terhadap kontribusi yang diberikan.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Hasil uji korelasi Spearman Rank menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,295$  dengan nilai signifikansi ( $p$ -value)  $0,01$  ( $p < 0,05$ ), yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata. Namun, arah hubungan yang bersifat negatif menunjukkan bahwa semakin baik persepsi perawat terhadap lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja justru cenderung menurun, dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria Guilford, nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori hubungan cukup kuat, meskipun tidak dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti keadilan organisasi, pembagian beban kerja, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan karier, sehingga terdapat perbedaan antara kondisi kerja yang dirasakan dan penilaian kepuasan kerja secara subjektif.

Menurut asumsi peneliti bahwa munculnya hubungan negatif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara aspek sosial lingkungan kerja dan pemenuhan kebutuhan kerja lainnya. Meskipun iklim kerja dan hubungan antar rekan di ruang rawat inap RSUD Undata telah terjalin dengan baik, sebagian perawat mungkin belum merasakan kepuasan kerja yang optimal akibat faktor lain yang turut membentuk kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan, peluang pengembangan diri, serta persepsi terhadap keadilan organisasi. Dengan demikian, kenyamanan yang dihasilkan dari dukungan lingkungan fisik dan sosial tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan apabila harapan terhadap pengakuan, keseimbangan beban kerja, dan kompensasi yang sepadan dengan tanggung jawab belum terpenuhi secara optimal. Asumsi peneliti sejalan dengan penelitian (Alkubati, Alrashidi, Albaqawi, Alharbi, Laradhi, Albani, Alsaqri, Pasay-an, dan Ali, 2025), penelitian yang dilakukan di beberapa rumah sakit pemerintah di wilayah Ha'il, Arab Saudi, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Peningkatan faktor-faktor lingkungan kerja yang menimbulkan tekanan terbukti berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja. Studi tersebut juga menegaskan bahwa stres kerja memberikan dampak langsung yang signifikan dan berlawanan arah terhadap kepuasan kerja maupun kinerja tugas, sehingga menggambarkan adanya hubungan negatif (*inverse relationship*) antara kondisi kerja yang penuh tekanan dengan sikap serta hasil kerja individu. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Asmaryadi, Nurfadhilaj, Malik, Makkasau, Nur, dan Ismi, 2025) pendapat tersebut menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif tidak secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja apabila tidak disertai dengan pemberian kompensasi dan fasilitas yang memadai, mengingat aspek kesejahteraan dan bentuk penghargaan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap tingkat kepuasan pegawai di rumah sakit.

Asumsi peneliti bertolak belakang dengan penelitian (Aprilia, Adam, Zulkarnain, dan Mawarpury, 2025), hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan, termasuk adanya dukungan organisasi yang memadai, makna pekerjaan yang jelas, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya berperan dalam menciptakan rasa nyaman dan aman selama bekerja, tetapi juga membantu tenaga kesehatan dalam mengelola stres, meningkatkan motivasi intrinsik, serta memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata, dengan arah hubungan yang bersifat negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi perawat terhadap lingkungan kerja yang semakin baik tidak selalu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja perawat merupakan fenomena

yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor selain lingkungan kerja, seperti sistem kompensasi, keadilan organisasi, pembagian beban kerja, serta peluang pengembangan karier. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan mendukung pelaksanaan tugas keperawatan, faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dan penghargaan kerja tetap menjadi determinan utama dalam membentuk tingkat kepuasan kerja perawat.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak tahap perencanaan hingga selesainya penyusunan skripsi ini. Bimbingan dan dukungan yang diberikan menjadi kontribusi penting dalam penyempurnaan penelitian ini.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Direktur RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah beserta seluruh jajaran manajemen dan tenaga kesehatan, khususnya perawat di ruang rawat inap, yang telah memberikan izin, dukungan, serta kerja sama selama proses pengumpulan data penelitian. Tanpa bantuan dan keterbukaan dari pihak RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah, penelitian ini tidak dapat terlaksana dengan baik.

### REFERENSI

- Adis, S. J. T., and Arnibal, S. P. (2020). The Quality of Work Environment of Nurses in a Public Hospital in Negros Occidental. *Philippine Social Science Journal*, 3(2), 131–132. <https://doi.org/10.52006/MAIN.V3I2.221>
- Alkubati, S., Alrashidi, O., Albaqawi, H., Alharbi, A., Laradhi, A., Albani, G., Alsaqri, S., Pasay-an, E., Ali, A. (2025). The mediating effect of resilience and job satisfaction on the relationship between critical care nurses' stress-and task performance: findings to improve nursing care. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03225-3>
- Alruwaili, A. N. (2025). Transformational Nurse Leaders and Nurse Well-Being: Examining Mediating Influences of Organizational Justice and Quality of Work Life Mixed Methods Study. *Journal of Nursing Management*, 2025(1), 4577350. <https://doi.org/10.1155/JONM/4577350>
- Amish, R. A. A. M., Abdo, R. O., and Waheed, S. A. (2023). Ergonomics Considerations For Raising The Efficiency Of Indoor Lighting Fixture. *International Design Journal*, 13(2), 253–259. <https://doi.org/10.21608/IDJ.2023.288321>
- Anita, S., Rampengan, S., dan Mantjoro, E. (2025). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia perawat dan bidan terhadap kualitas sumber daya manusia perawat dan bidan di RSUD ODSK Provinsi Sulawesi Utara. *Intisari Sains Medis*, 16(2), 471–478. <https://doi.org/10.15562/ism.v16i2.2381>
- Asmaryadi, Nurfadhilaj, Malik, N., Makkasau, K. A., Nur, R. M., dan Ismi. (2025). *Tren Penelitian Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit dalam Jurnal Kesehatan di Indonesia*.
- Bracarense, C. F., Costa, N. D. S., Raponi, M. B. G., Goulart, B. F., Chaves, L. D. P., and Simões, A. L. de A. (2022). Organizational Climate And Nurses' Turnover Intention: A Mixed Method Study. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(4). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0792>
- Dias, J. S., Laurelize, Rocha, P., Pintanela De Carvalho, D., Tomaschewski-Barlem, J. G., Luiz, Edison, Barlem, D., Éviline, and Gutierrez, D. (2020). Health, Behavior, And Management: Impact On Interpersonal Relations. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 29, e20190057. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0057>
- Fadilah, I. (2024). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bogor*.
- Firmanda, G., Wahyuningsih, A. (2025). Creating A Healthy Workplace in A Private Hospital: A Focus on Nursing and Job Satisfaction. *Babali Nursing Research*, 6(2), 424–436. <https://doi.org/10.37363/BNR.2025.62441>
- Fitriyah. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*.

- Hamdanesti, R., Bachtiar, H., Oresti, S., Susanti, A., and Ilmaskal, R. (2022). Analysis of Nurse Job Satisfaction and its Associated Factors in the Hospital Inpatient Room. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 2(3), 616–621. <https://doi.org/10.59188/EDUVEST.V2I3.396>
- Herman, Rully, T., and Fadillah, I. (2025). Analysis Of The Relationship Of The Work Environment And Job Satisfaction Of Nurses In Regional Hospitals. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(3), 3739–3750. <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i3.1089>
- Kementerian Kesehatan RI. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*.
- Kristanti, R. (2024). Analisa Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Tenaga Kesehatan di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *South East Asian Management Concern (SEAMAC)*. *South East Asian Management Concern*, 1(2). <https://journal.stedca.com/index.php/seamac>
- Kusumastuti, K. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*. Universitas MH Thamrin. [http://eresources.thamrin.ac.id/id/eprint/1515/3/Kusumastuti\\_S1%20Keperawatan\\_2024.pdf](http://eresources.thamrin.ac.id/id/eprint/1515/3/Kusumastuti_S1%20Keperawatan_2024.pdf)
- Li, Y., Lin, X., Li, S., Huang, M., Ren, Z., and Song, Q. (2025). Restorative Environment Design Drives Well-Being in Sustainable Elderly Day Care Centres. *Buildings 2025*, Vol. 15, Page 757, 15(5), 757. <https://doi.org/10.3390/BUILDINGS15050757>
- Maassen, S. M., Van Oostveen, C., Vermeulen, H., and Weggelaar, A. M. (2021). Defining A Positive Work Environment For Hospital Healthcare Professionals: A Delphi Study. *PLOS ONE*, 16(2), e0247530. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0247530>
- Muharni, S., dan Wardhani, U. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *JKSP*, 3(2).
- Nababan, F., dan Nilasari, P. (2022). Penggunaan Aplikasi Clinical Decision Support (CDSS) Berbasis Elektronik pada Pasien Anak di Berbagai Setting Layanan Perawatan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Keperawatan Anak*, 5(1). <https://doi.org/10.26594/jika.5.1.2022>
- Nagel, C. (2025). *The Evolution of Nurses' Work Environments Post-Pandemic*. [https://lup.lub.lu.se/search/files/212265963/Avhandling\\_Cicilia\\_Nagel\\_LUCRIS.pdf](https://lup.lub.lu.se/search/files/212265963/Avhandling_Cicilia_Nagel_LUCRIS.pdf)
- Ngaliman, N., Diana, K., dan Catrayasa, I.W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening pada Pelayanan Keperawatan. *Bahtera Inovasi*, Universitas Maritim Raja Ali Haji. <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/bahterainovasi/article/view/7462>
- Puspanegara, A., Azzahra, A. C., dan Sutandi, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(01), 277–283. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v15i01.1254>
- Putra, I., and Palupi, M. (2025). Quiet Quitting Due to Work Stress, Mediated by Job Satisfaction and Affective Commitment. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 8, Issue 1).
- Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., dan Rizany, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2). <https://doi.org/10.33088/jkr.v2i2.502>
- Rahmawati, A. (2025). Factors Associated with Nurses' Job Satisfaction in the Implementation of the Team Assignment Method. *Genius Journal*, 6(1), 147–154. <https://doi.org/10.56359/gj.v6i1.596>
- Rizki, M., Suasa, & Nurhannis. (2025). *Berajah Journal Public Service Performance In Inpatient Of District Hospital Undata Palu Province Central Sulawesi*.
- RSUD Undata. (2024). *Profil RSUD Undata Palu*. <https://www.rsudundata.com/>
- Sagala, L.M., dan Saragih, H. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Murni Teguh Sudirman. *Jurnal Indonesian Technology and Nursing Journal*.
- Salim, A.A. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Siringoringo, P.A. (2024). *Gaya Kepemimpinan dan Penggunaannya dalam Keperawatan*. *Jurnal Rekam Medis & Manajemen Informasi Kesehatan*, Universitas Kartini.

- Smokrović, E., Kizivat, T., Bajan, A., Šolić, K., Gvozdanović, Z., Farčić, N., and Žvanut, B. (2022). A Conceptual Model of Nurses' Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 8205, 19(13), 8205. <https://doi.org/10.3390/IJERPH19138205>
- Wadhanti, D., Rahayu, U., dan Yulianita, H. (2025). Resiliensi perawat rawat inap, instalasi gawat darurat, dan intensive care unit. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 19(3), 410–417. <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i3.845>