

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, dan lain-lain (Sivagama et al., 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat di mana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi perawat, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Sivagama et al., 2020).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar tempat kerja seseorang.

2.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut beberapa peneliti adalah:

1. Pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Sani, 2019).
2. Lingkungan kerja menyediakan akses informasi, sumber, dukungan, dan kesempatan untuk belajar serta berkembang merupakan suatu pemberdayaan (*empowerment*) (Pashar & Dwiantoro, 2020).
3. Semakin baik lingkungan kerja, maka para perawat akan merasa nyaman dengan tempatnya bekerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja perawat yang semakin membaik dan memberikan hasil kinerja yang maksimal (Yulizar, 2019).

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Enny, 2019) adalah:

1. Faktor pribadi/individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen setiap orang.

2. Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas motivasi, semangat, bimbingan dan dukungan pimpinan.
3. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat rekan tim, kepercayaan pada rekan kerja, kekompakan dan kedekatan antar anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, ruang atau infrastruktur kerja yang disediakan organisasi, proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasi), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berwujud dan berada di lingkungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan kerja dan suasana kerja (Rahmadia et al., 2019). Berikut ini penjelasan tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Santika & Antari, 2020). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua

kategori menurut Sedarmayanti dalam Santika dan Antari (2020), yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik bisa juga disebut lingkungan rekan kerja yang merupakan lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Kinerja seorang karyawan selalu berkesinambungan dan berhubungan dengan rekan kerjanya. Semakin baik lingkungan rekan kerjanya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan (Prabaningtyas & Djastuti, 2019).

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito dalam (Sari, 2022) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar perawat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan

termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut termasuk hubungan antara atasan dan bawahan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perawat tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja (Rangkuti et al., 2021). Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Mereka merasakan betapa bekerja di isntansi tersebut bukan seperti tempat kerja melainkan seperti berada di tengah-tengah orang yang dicintainya dan tidak ada kata membosankan, dan itu menjadi hal yang positif agar perawat dapat bekerja sebaik mungkin secara efektif dan efisien.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.6 Pengukuran Lingkungan Kerja

Pengukuran lingkungan kerja diadopsi oleh peneliti dari penelitian

SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4

N	= Netral	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 2. 1 Kuesioner Lingkungan

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA						
1	Kerjasama antar perawat sudah terjalin sangat baik					
2	Terjalin komunikasi yang baik antara perawat maupun dengan atasan					
3	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya					
SUASANA KERJA						
4	Suasana kerja dalam Poli terasa nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
5	Penerangan dan sirkulasi udara dalam udara dalam Poli sudah baik					
6	Kebersihan di lingkungan Poli sudah dikelola secara baik					
FASILITAS KERJA						
7	Fasilitas kerja yang disediakan oleh rumah sakit sudah cukup lengkap dan memadai kelancaran kinerja saya					
8	Saya sepakat dengan penggunaan sistem absen sidik jari atau absen <i>face id</i> perawat tersebut					
9	Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja perawat atau perawat					

(Mahardikawanto, 2013)

Kemudian diinterpretasikan menjadi

1. Sangat baik : 46-100%
2. Baik : 69-84%
3. Cukup : 53-68%
4. Kurang : 37-52%
5. Sangat kurang : 20-36%

(Mahardikawanto, 2013)

2.2 Konsep Kinerja Perawat

2.2.1 Pengertian

Kinerja adalah perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Suatu hal yang sangat penting adalah informasi tentang kinerja organisasi, yang menjadi dasar penilaian apakah proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi selama ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak (Kristanti & Pangastuti, 2021). Pengertian kinerja dalam suatu organisasi adalah respon terhadap berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali hal-hal menjadi sangat buruk atau salah. Terkadang beberapa supervisor atau manajer tidak mengetahui seberapa buruk kinerja saat ini, sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius (Nursalam, 2014).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan, juga dikenal sebagai standar pekerjaan, jadi

standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan dari pekerjaan tertentu yang akan dilakukan oleh perawat dalam suatu organisasi dengan benar (Adamy, 2016).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tugasnya, berusaha mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan pencapaian tujuan pelayanan keperawatan (Nainggolan & Sabebeen, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi tertentu sesuai dengan wewenang dan tugasnya dalam jangka waktu tertentu dan dinilai oleh pimpinan langsung untuk mencapai tujuan organisasi yang terlihat. misalnya dimensi: tujuan, kualitas, waktu penyelesaian dan ketaatan pada prinsip; dengan metrik: kinerja, kapabilitas, efektivitas, efisiensi, kecepatan, akurasi, kepatuhan, dan akuntabilitas (Alfida & Widodo, 2022).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) berarti pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja dan penampilan kerja.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Menurut (Enny, 2019), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan dan kompetensi

Keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Semakin banyak keterampilan dan keahlian yang dimiliki, semakin baik dapat menyelesaikan pekerjaan persis seperti yang diputuskan.

2. Pengetahuan

Informasi tentang pekerjaan, pengetahuan kerja yang baik memberikan hasil yang baik dan sebaliknya. Perawat yang berkompeten harus memiliki pengetahuan baik sehingga diharapkan mampu melaksanakan asuhan keperawatan dengan efektif dan efisien. Sehingga kinerja pun akan semakin baik (Admin et al., 2020).

3. Rencana kerja

Apabila pekerjaan direncanakan dengan baik, hal itu mendorong pelaksanaan pekerjaan yang benar dan lancar. Pada dasarnya penjadwalan pekerjaan digunakan untuk memudahkan perawat dalam bekerja.

4. *Personality*

Kepribadian atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.

5. Motivasi kerja

Motivasi untuk bekerja merupakan kondisi ketika perawat mendapat motivasi yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri, maka perawat tersebut terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Enny, 2019). Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan mau berkerja karena memiliki motivasi kerja dalam dirinya. Motivasi yang menggerakkan seorang karyawan untuk mau bekerja, berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan (Prabaningtyas & Djastuti, 2019).

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin dalam mengatur, memimpin dan mengangkat bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya, gaya manajemen ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi (Enny, 2019). Pemimpin yang menonjolkan gaya kepemimpinan otoritasnya dengan memberikan instruksi tanpa memperhatikan ide dan pendapat bawahan seperti gaya kepemimpinan otoriter, tidak akan meningkatkan motivasi bawahan, karena cenderung terlalu mengatur. Demikian halnya bila pemimpin hanya tergantung pada bawahan, dimana setiap tindakan selalu selalu

melibatkan bawahan seperti pada gaya kepemimpinan demokratis akan menyebabkan proses pengambilan keputusan menjadi lambat (Admin et al., 2020).

7. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang diterapkan dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Ini mengatur hal-hal yang diakui dan diterima secara umum dan harus diikuti oleh semua anggota perusahaan atau organisasi. saya.

8. Kinerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan disukai oleh orang lain sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau bahagia dan tidak menyukai pekerjaannya, hal itu juga mempengaruhi kinerja perawat. Dengan demikian, kinerja dapat mempengaruhi kinerja. jam.

9. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa lokasi, tata letak, sarana dan prasarana, tetapi juga dapat berupa hubungan kerja dengan rekan kerja.

10. Loyalitas

Loyalitas berarti kesetiaan perawat untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas ini ditunjukkan dengan terus bekerja keras meski perusahaan sedang dalam kondisi buruk.

11. Komitmen

Komitmen berarti bahwa perawat mengikuti perusahaan atau aturan di tempat kerja. Komitmen juga berarti bahwa perawat menepati janjinya.

12. Disiplin kerja

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Yulizar, 2019).

2.2.3 Penilaian Kinerja Perawat

Terdapat beberapa metode penilaian kinerja menurut (Syarief et al., 2022), yaitu:

1. *Rating Scale*. Dalam metode ini, penilai harus memberikan penilaian terhadap kinerja individu dalam skala numerik yang bervariasi dari kurang. di atas. baik
2. *Checklist*. Dalam metode ini, pernyataan yang paling tepat untuk menggambarkan kinerja individu harus dipilih selama evaluasi
3. *Paired Comparison Method*. Dalam metode ini, semua perawat dievaluasi bersama dengan rekan kerja lainnya berdasarkan kriteria tertentu.

4. *Alternation Ranking Method*. Dalam evaluasi kinerja, metode ini menggunakan seluruh perawat dari yang berkinerja terbaik hingga yang tekurang.
5. *Critical Incidence Method*. Dalam metode ini, perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian diperiksa oleh staf pada waktu yang telah ditentukan.
6. *Narative Form*. Metode Penilaian Pilihan memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.
7. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)* Metode ini menggabungkan peringkat naratif dengan skala penilaian kuantitatif.
8. *Management by Objectives (MBO)* Evaluasi diputuskan oleh perawat bersama dengan manajer untuk melakukan evaluasi bersama secara berkala.
9. *360 Degree*.
Evaluasi hanya dilakukan oleh supervisor, jadi dalam metode ini evaluasi 360 derajat yaitu. dari semua pihak termasuk atasan, bawahan, rekan kerja, evaluasi diri, klien dan semua pihak yang terlibat dalam proses tersebut. proses kerjanya bersifat individual.

Penilaian kinerja difasilitasi oleh beberapa pihak, antara lain perawat itu sendiri, rekan kerja, manajer langsung atau atasan, bawahan dan pelanggan. Pihak-pihak yang melakukan penilaian kinerja menurut (Adamy, 2016) adalah :

1. Perawat itu sendiri, perawat sendiri dapat menilai apakah hasil kerjanya sudah mencapai standar kerja atau belum, berdasarkan hasil analisa kerja perawat dapat menilai sendiri kinerjanya.
2. Rekan kerja, selain rekan kerja itu sendiri atau anggota tim, dapat mengevaluasi kinerja perawat, rekan kerja tahu banyak tentang kemampuan kerja perawat.
3. Direksi atau atasan, manajer memiliki kendali atas kinerja perawatnya, seperti halnya bawahan, manajer atau atasannya memiliki kriteria tertentu untuk menilai perawat. .
4. Bawahan sebagai evaluator Saat ini banyak perusahaan yang meminta bawahannya untuk mengevaluasi kinerja atasannya. Di masa lalu, tinjauan kinerja semacam itu sangat jarang, dan bahkan mungkin tidak ada perusahaan yang menerapkannya.
5. Pelanggan sebagai evaluator, pihak lain di luar perusahaan dapat diminta untuk menilai kinerja perawat di perusahaan, karena pelanggan merupakan sumber informasi yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja dari luar perusahaan.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Masram & Mu'ah, 2017), tujuan penilaian kinerja antara lain:

1. Meningkatkan pemahaman bersama perawat tentang persyaratan kinerja.

2. Memperbaiki dan mengenali pekerjaan perawat sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk berbuat lebih baik atau setidaknya mencapai prestasi yang sama dengan sebelumnya.
3. Memberikan kesempatan kepada perawat untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi mereka serta meningkatkan kesadaran akan karir atau pekerjaan mereka.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali tujuan masa depan sehingga perawat termotivasi untuk mencapai potensi mereka.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pelatihan dan menyetujui rencana tersebut jika tidak ada perubahan

2.2.5 Indikator Kinerja

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja seperti yang digunakan oleh penelitian (Suhaeni, 2016), yaitu:

1. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
2. Kualitas Kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, ini berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi. Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran tingkat “kepuasan”, yakni seberapa baik penyelesaiannya

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan, sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus penyelesaian suatu kegiatan

2.2.6 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menggunakan kuesioner kinerja perawat yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh (Suhaeni, 2016) sejumlah 12 pernyataan *favorable*. Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan hasil r hitung antara 0,528-0,780 (r tabel = 0,444), dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922.

Skor 1 : Sangat tidak setuju

Skor 2 : Tidak setuju

Skor 3 : Kurang setuju

Skor 4: Setuju

Skor 5 : Sangat setuju

Tabel 2. 2 Kuesioner Kinerja Perawat

No	Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Perawat melakukan pekerjaan dengan teliti					
2.	Perawat melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) yang ada.					
3.	Perawat mengetahui target hasil yang ingin dicapai.					
4.	Perawat memahami cara untuk mencapai hasil yang diinginkan.					
5.	Perawat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Perawat memiliki tingkat disiplin kehadiran yang baik.					

No	Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
7.	Perawat tetap dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun terganggu waktu cuti.					
8.	Perawat memiliki kemampuan untuk bekerja dalam tim.					
9.	Perawat memiliki kesadaran untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.					
10.	Perawat memiliki keterbukaan dalam menyampaikan dan menerima pendapat dan kritik.					
11.	Perawat melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap hasil kerja anda					
12.	Perawat bertanggung jawab terhadap kesalahan yang anda lakukan					

(Suhaeni, 2016)

Kemudian kinerja perawat diinterpretasikan menjadi:

- a) Baik jika skor \geq mean
- b) Kurang baik jika skor $<$ mean

(Suhaeni, 2016)

2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat

Work environment sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi petugas dalam menjalankan segala aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang baik bagi petugas adalah suasana kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi mereka selama berada di lingkungan kerjanya. Selain itu, lingkungan kerja merupakan elemen sistem sosial dalam organisasi yang dapat mempengaruhi pembentukan secara alamiah perilaku individu sehingga berpengaruh juga terhadap prestasi organisasi (Mawardi & Yunita, 2022). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja

dimana perawat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa ditunjang lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan perawat di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari (Sani, 2019).



Tabel 2. 3 Review Jurnal Yang Relevan

No	Judul/penulis/ tahun	Desain Penelitian	Sampel dan Teknik Sampling	Variable	Instrumen	Analisa data	Hasil
1	<i>Effects of Empowerment and Work Environment on Job Satisfaction of Nurse-midwives Working in Hospitals</i> (Lee et al., 2019)	Deskriptif	136 perawat dan bidan dengan teknik total sampling	D: lingkungan kerja I: kinerja	Kuesioner	Percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients and stepwise multiple regression	Skor rata-rata lingkungan kerja adalah 60,63, persentase ketidakpuasan lingkungan kerja sebesar 26,1% dan skor rata-rata kinerja adalah 72,07. Hasil uji Pearson's correlation menunjukkan pvalue<0,001, sehingga lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat dan bidan
2	<i>Motivation and work environment as predictors of job performance among nurses</i> (Apex-Apeh et al., 2020)	Observasional study	200 perawat	D: lingkungan kerja I: kinerja	Work environment scale from Rossberg et al Work performance scale by William and	Pearson's correlation	Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat

No	Judul/penulis/ tahun	Desain Penelitian	Sampel dan Teknik Sampling	Variable	Instrumen	Analisa data	Hasil
3	<i>Impact of Emotional Exhaustion and Work Environment on Job Performance of Nurses: The Moderating Role of Rumination</i> (Hussain & Chethiyar, 2022)	Analitik korelasi	219 perawat	D: kelelahan emosional dan lingkungan kerja I: kinerja perawat	Anderson Kuesioner	Regresi	Dampak perenungan, kelelahan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat diselidiki dalam penelitian ini, dan hasilnya mengungkapkan dampak yang menguntungkan dari kelelahan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat
4	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Beutong Nagan Raya Aceh	Analitik korelasi	52 perawat	D: kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi I: kinerja perawat	Kuesioner	Regresi berganda, uji T, uji F	Secara parsial yaitu variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Beutong Nagan Raya Aceh

No	Judul/penulis/ tahun	Desain Penelitian	Sampel dan Teknik Sampling	Variable	Instrumen	Analisa data	Hasil
	(Presilawati et al., 2022)						
5	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Gambir Baru Asahan (Mahleni et al., 2019)	Analitik cross sectional	57 tenaga kesehatan	D: budaya organisasi, lingkungan kerja I: kinerja	Kuesioner	Regresi logistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (sig=0,036) dan Lingkungan kerja (sig=0,018) berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Gambir Baru Asahan Tahun 2018.
6	Analisis Determinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat Di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi	Analitik korelasi	160 perawat	D: lingkungan kerja I: kinerja	Kuesioner	Fisher's Exact Test dan regresi logistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat (p=0,001), pemberdayaan struktural dengan kinerja perawat (p=0,001); praktik profesional ideal dengan kinerja perawat

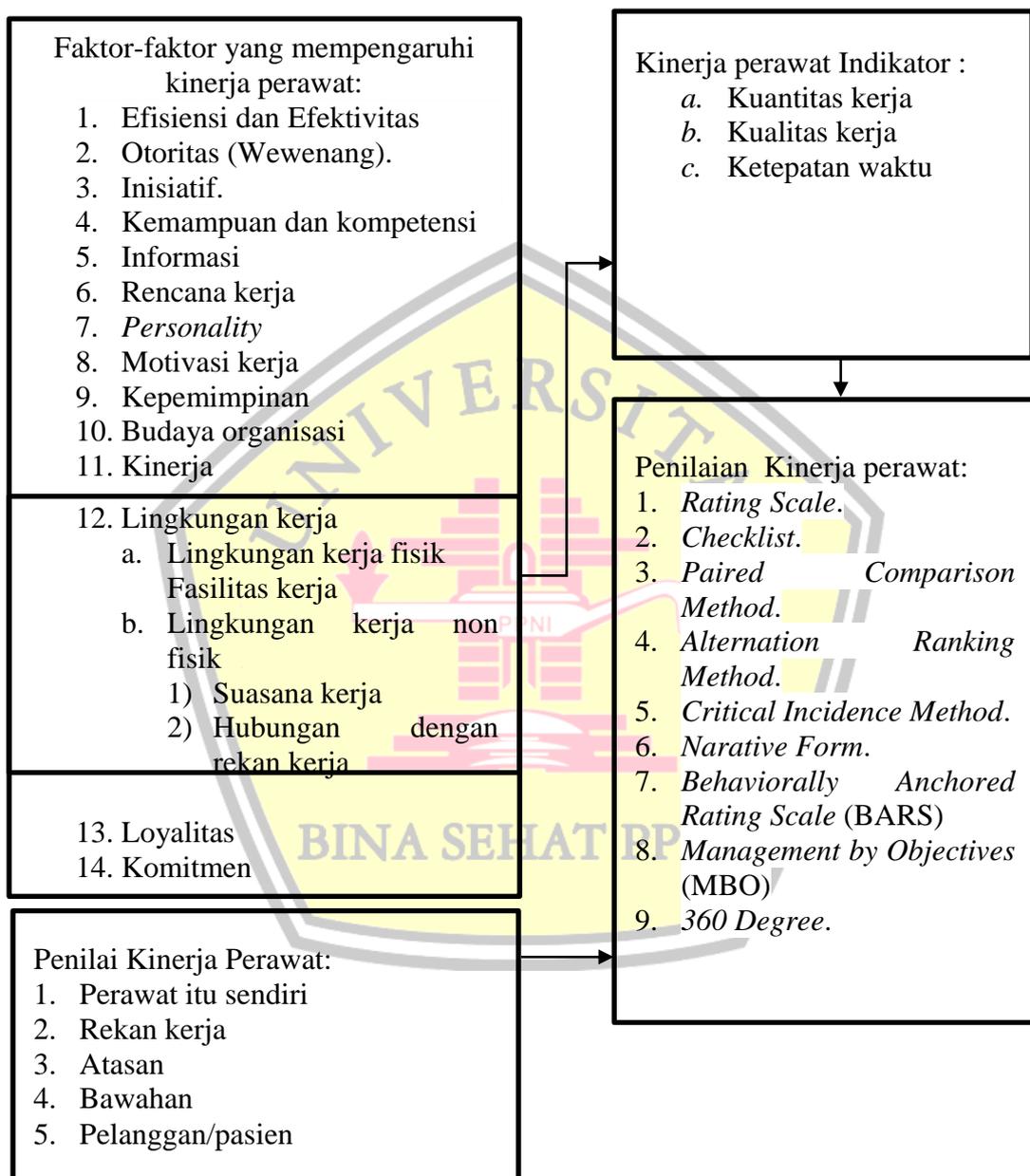
No	Judul/penulis/ tahun	Desain Penelitian	Sampel dan Teknik Sampling	Variable	Instrumen	Analisa data	Hasil
	Tenggara (Pritami et al., 2021)						(p = 0,001); inovasi dengan kinerja perawat (p=0,013); dan kualitas empiris dengan kinerja perawat (p = 0,017). Kesimpulannya adalah analisis determinan menyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat
7	Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Program Penanggulangan Tuberkulosis (Mawardi & Yunita, 2022)	Analitik korelasi	28 tenaga kesehatan	D: lingkungan kerja I: kinerja program	Kusioner	Fisher's Exact Test	Work environment yang kurang sesuai dengan harapan tim pengelola program penanggulangan tuberkulosis cenderung memberikan dampak pada kinerja yang kurang baik

No	Judul/penulis/ tahun	Desain Penelitian	Sampel dan Teknik Sampling	Variable	Instrumen	Analisa data	Hasil
8	<i>The Correlation Between Working Environment and Employee Performance</i> (Athirah Saidi et al., 2019)	Analitik korelasi	100 perawat	D: lingkungan kerja I: kinerja program	Kusioner	Multiple regression	ada hubungan langsung antara keselamatan dan keamanan kerja, lingkungan kerja fisik, hubungan dengan dukungan rekan sekerja dan jam kerja dengan kinerja perawat. Dukungan dari atasan memiliki dampak paling kuat terhadap kinerja perawat
9	<i>Working Environment And Job Performance Of Nurses In Cox's Bazar Medical College Hospital</i> (Akther et al., 2021)	Analitik korelasi	210 perawat	D: lingkungan kerja I: kinerja program	Kusioner dan Performance evaluation rating scale	Regresi logistik	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa 33,8% memiliki lingkungan fisik yang baik, 51,4% rata-rata dan 14,8% buruk dan 2,8% memiliki lingkungan psikososial yang baik, 64,4% rata-rata dan 32,8% buruk. Oleh karena itu, 81,5% kinerja pekerjaan responden

No	Judul/penulis/ tahun	Desain Penelitian	Sampel dan Teknik Sampling	Variable	Instrumen	Analisa data	Hasil
							memerlukan beberapa perbaikan. Hasil mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualifikasi pendidikan dan kinerja perawat
10	<i>The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable</i> (Yosiana et al., 2020)	Analitik korelasi	113 perawat	D: beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja I: kinerja program	Kusioner	Analisis jalur	Nilai rata-rata beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja perawat masing-masing menunjukkan nilai 3,56, 3,95, 2,52, dan 4,04. Secara keseluruhan, perawat bekerja di lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga memiliki kinerja yang baik

2.4 Kerangka Teori

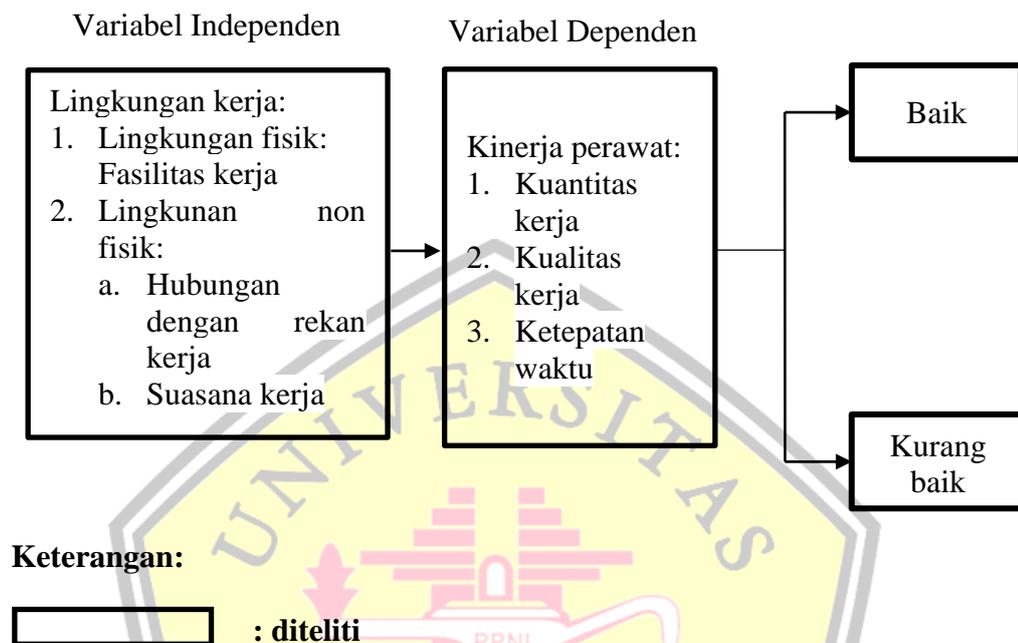
Kerangka teori dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari: (Enny, 2019; Nursalam, 2014; P. Sari, 2022; Syarief et al., 2022).



Gambar 2. 1 Kerangka Teori Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dalam penelitian ini dibuat berdasarkan modifikasi dari teori dari (Enny, 2019; Sari, 2022; Syarief et al., 2022).



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara tentang jawaban rumusan masalah.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto.