

DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i5>

Received: 6 Juni 2024, Revised: 21 Juni 2024, Publish: 26 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Hubungan Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Daerah Pati

Griselda Ananda¹, Andrea Nadifa², Tansya Purnaningrum³, Innocentius Bernarto⁴

¹Universitas Pelita Harapan, Banten, Indonesia

²Universitas Pelita Harapan, Banten, Indonesia

³Universitas Pelita Harapan, Banten, Indonesia

⁴Universitas Pelita Harapan, Banten, Indonesia

Corresponding Author: anandaselda@gmail.com¹

Abstract: *Background :Optimal work environment can induce productivity, affects comforts, happiness, motivation, and healthcare work performance. Work stress that is overly too high or too low could lead to decrease in work performance. Work discipline could change character, and increase awareness and availability to obey the rules of the company and its norm. The purpose of this research is to know the relationship between work environment, work stress, work discipline with performance of healthcare workers in hospitals around Pati. Method: This research utilizes a quantitative analysis approach with a Cross-Sectional design employing purposive sampling technique. Statistical analysis was conducted using multiple regression. Result: The result shows that there's significant relationship between the work environment and performance of healthcare workers (p value= ,000 < 0,05), there's significant relationship between work discipline and performance of healthcare workers (p value= 0,000 < 0,05), and there's no significant relationship between work stress and performance of healthcare workers (p value= ,483 > 0,05). Conclusion: The conclusion of this research highlights the importance of the role of the work environment in shaping employee performance at Pati Hospital. Creating a positive work environment, supporting and addressing factors such as work stress, and fostering work discipline can contribute positively to improving overall employee performance and organizational effectiveness.*

Keyword: *Work Environment, Work Stress, Work Discipline, Performance of Healthcare Workers*

Abstrak: Latar Belakang :Lingkungan kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, mempengaruhi kenyamanan, kebahagiaan, motivasi, dan kinerja tenaga medis. Stres kerja yang terlampau tinggi maupun terlampau rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja kerja, hal ini dapat dilihat pada keterkaitan stres dengan kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja dapat merubah perilaku, dan meningkatkan kesediaan dan kesadaran untuk menjunjung segala regulasi perusahaan serta norma yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, stress kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit di daerah Pati. Metode : Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan Cross Sectional dengan menggunakan teknik pengambilan purposive

sampling. Uji statistik menggunakan regresi berganda. Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pelayanan petugas kesehatan ($p \text{ value} = ,000 < 0,05$), terdapat hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja pelayanan petugas kesehatan ($p \text{ value} = 0,000 < 0,05$), tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja pelayanan petugas kesehatan ($p \text{ value} = ,483 > 0,05$). Kesimpulan: Kesimpulan pada penelitian ini menyoroti pentingnya peran lingkungan kerja dalam membentuk kinerja karyawan di Rumah Sakit Pati. Menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung sekaligus mengatasi faktor-faktor seperti stres kerja, dan menumbuhkan disiplin kerja dapat memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan efektifitas organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah badan layanan kesehatan yang menyediakan perawatan kesehatan bagi individu dalam kondisi yang optimal. Pelayanan yang disediakan mencakup pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, sebanding atas yang disebutkan oleh (KEMENKES, 2020).

Agar tetap berjalannya rumah sakit, sumber daya manusia (SDM) ialah perihal yang esensial. Meskipun teknologi sekarang sudah maju, sumber daya manusia merupakan hal penting bagi semua tingkatan manajemen, peran krusial manusia tetap menjadi faktor bagi keberhasilan suatu organisasi (Purnamasari and Kapalawi, 2013). Rumah sakit memiliki SDM yang terdiri dari tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga non-kesehatan. Jumlah serta jenis pekerja di rumah sakit dapat dikalkulasikan memakai analisa beban kerja (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017). Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan jumlah pelayanan yang dijalankan, populasi dan distribusinya, ciri khas daerah, luas daerah, keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lainnya di daerah kerja. (Rattu and Umboh, 2019).

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang optimal (Widodo, 2020). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti sosial, fisik, dan psikologis yang ada di suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para pegawai. Faktor lingkungan kerja menjadi kunci dalam menciptakan kinerja baik atau buruk bagi para pegawai, seperti yang disorot oleh (Lestary, 2017).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menghasilkan pengaruh yang buruk bagi kesejahteraan para pekerja selama bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman, tenang, aman, dan bersih adalah indikasi dari lingkungan kerja yang baik (Aziz et al., 2021). Faktor-faktor ini memiliki dampak langsung pada tingkat kenyamanan, kebahagiaan, motivasi kerja, dan tingkatan keproduktifan tenaga medis, akibatnya dapat berdampak pada hasil kinerja kerja para pekerja (Nisak & Andriani, 2022)

Menurut Greenberg (2013), faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres bagi para pekerja mencakup jenis pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk beban kerja yang berlebihan, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai, dan aspek-aspek lainnya (Latuconsina et al., 2019). Selain itu, faktor-faktor seperti peluang pengembangan karir, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, serta struktur dan suasana di dalam organisasi juga berperan dalam menyebabkan stres (Silitonga et al., 2017). Karakteristik individu seperti tingkat toleransi, tingkat kecemasan, tipe kepribadian, dan faktor-faktor stres di luar pekerjaan seperti krisis kehidupan, masalah lingkungan, masalah keluarga, dan masalah finansial juga dapat menjadi sumber stres (Kahfi et al., 2022). Stres kerja yang terlampau tinggi maupun terlampau rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja kerja, hal ini dapat dilihat pada keterkaitan stres dengan kinerja karyawan (Rattu and Umboh, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Windani (2018), menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh secara relevan terhadap kinerja para pekerja. Manajer menggunakan instrumen disiplin kerja untuk berinteraksi dengan pegawai. Hal ini dilakukan agar para karyawan bersedia melakukan upaya merubah perilaku, dan meningkatkan kesediaan dan kesadaran untuk menjunjung segala regulasi perusahaan serta norma yang berlaku (Apika, 2020). Penelitian yang di lakukan Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Abdillah and Wajdi, 2011).

METODE

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif. Subyek penelitian terdiri dari tenaga medis di berbagai Rumah Sakit di daerah Pati, dengan total populasi sebanyak 130 individu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, dengan teknik purposive random sampling. Teknik ini memungkinkan pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Kriteria inklusi untuk partisipasi dalam penelitian mencakup tenaga medis di Rumah Sakit di daerah Pati, dengan pendidikan minimal D3 hingga S2, serta usia antara 22 hingga 60 tahun.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan platform Google Form. Kuesioner yang dipakai pada penelitian ini berdasarkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Apika,2020). Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24 (Statistical Program for the Social Sciences).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pati

Karakteristik Adapun hasil uji hipotesis mengenai hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Pati disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Kedisiplinan Kerja
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	.632**	-.062	.530**
	Sig. (2-tailed)		.000	.483	.000
	N	130	130	130	130
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.632**	1	-.169	.352**
	Sig. (2-tailed)	.000		.054	.000
	N	130	130	130	130
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.062	-.169	1	-.011
	Sig. (2-tailed)	.483	.054		.903
	N	130	130	130	130
Kedisiplinan Kerja	Pearson Correlation	.530**	.352**	-.011	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.903	
	N	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel (1), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi sebesar 0,632 mengindikasikan adanya

hubungan yang positif dan cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh rumah sakit, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dihasilkan. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek seperti kenyamanan fisik, hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, dan ketersediaan sumber daya yang memadai. Ketika pegawai merasa didukung dan nyaman dalam lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien

Lebih lanjut, nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa hubungan yang teridentifikasi bukanlah hasil kebetulan, melainkan merupakan hubungan yang nyata dan signifikan secara statistik. Dengan kata lain, perubahan dalam kualitas lingkungan kerja akan berdampak langsung pada kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori oleh Leblebici (2012), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen tindakan dan emosi fisik dan mental karyawan. Dalam konteks psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental dan sosial tempat karyawan bekerja, serta tempat kerja, harus dinilai untuk meningkatkan kinerja secara efektif. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan yang mendorong produktivitas sekaligus menghilangkan sumber ketidakpuasan, kecemasan, dan stres. Oleh karena itu, rumah sakit dan lembaga kesehatan lainnya harus memperhatikan dan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja mereka untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal. Upaya ini dapat mencakup perbaikan fasilitas, pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan suportif.

Dari Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dapat ditolak. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,632, yang mengindikasikan terdapatnya hubungan positif dan cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik di rumah sakit dapat secara nyata meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan tidak terganggu, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Performanya bisa dikatakan bagus. Pengertian kinerja adalah hasil kerja sendiri. Hal ini dapat digunakan untuk menentukan apakah seseorang layak mendapat pujian atas kinerjanya yang kuat di tempat kerja. Hasil pengisian kuesioner kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dapat bekerja maksimal, kualitas hasil kerja dan kehadiran di tempat kerja secara umum positif, jumlah hasil kerja, ketepatan waktu hasil, dan lain sebagainya. kecenderungan (Marisyah, 2022).

Hal ini senada dengan penelitian Geoo dkk. (2022) dan sebuah studi oleh Smith dkk. (2023) yang dilakukan di rumah sakit perawatan tersier, diamati pola hubungan yang serupa antara lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, meskipun dengan beberapa perbedaan. Lebih lanjut Smith dkk. menemukan korelasi positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, sesuai dengan temuan di RS Pati. Namun, penelitian mereka menekankan peran aspek tertentu dari lingkungan kerja, seperti kerja sama tim, dukungan kepemimpinan, dan otonomi kerja, dalam mendorong hasil kinerja.

Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pati

Selanjutnya Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi sebesar -0,062, $p = 0.483$, mengindikasikan adanya hubungan negatif dan tidak cukup kuat antara kedua variabel

tersebut. Hal ini berarti bahwa tingkat stress kerja yang dimiliki oleh tenaga medis, tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai korelasi sebesar $-0,062$, yang mengindikasikan adanya hubungan negatif dan tidak cukup kuat antara stress kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi (sig) sebesar $0,483$ yang lebih besar dari $0,05$ menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja pegawai tidak dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat stress lingkungan kerja di rumah sakit tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam Bertentangan dengan hubungan tidak signifikan yang diamati di RS Pati, Smith dkk. menemukan korelasi negatif yang signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Studi mereka menggarisbawahi dampak buruk stress kerja terhadap kinerja, khususnya di lingkungan layanan kesehatan dengan tekanan tinggi, dan menekankan perlunya intervensi manajemen stress yang ditargetkan. Hal senada dijelaskan oleh penelitian David dkk., (2019) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. Namun ternyata menurut penelitian Geoo (2022) dkk, hasil ini sama, bahwa tidak didapatkannya hubungan antara stress kerja dengan kinerja pelayanan petugas puskesmas Abeli di Kota kendari. Hal ini disebabkan oleh meskipun petugas kesehatan stress karena memiliki lebih dari satu tanggung jawab atau tambahan pekerjaan, pelayanan yang mereka berikan tetap konsisten, dan juga kinerja yang diberikan tetap baik, para pekerja tenaga kesehatan tetap dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa harus mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pati

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi sebesar $0,530$ mengindikasikan adanya hubungan positif dan cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh tenaga medis, semakin baik pula kinerja mereka. Kedisiplinan kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Pegawai yang disiplin cenderung lebih terorganisir, memiliki manajemen waktu yang baik, dan mampu menjaga standar kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Selain itu, nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Program-program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan kedisiplinan kerja, seperti pelatihan manajemen waktu, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi, dan penerapan kebijakan yang mendukung budaya disiplin, dapat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Temuan ini menegaskan pentingnya kedisiplinan kerja sebagai salah satu pilar utama dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai dapat ditolak. Hal ini didukung oleh nilai korelasi sebesar $0,530$ yang menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai, serta nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara

kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga langkah-langkah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja harus menjadi fokus utama manajemen rumah sakit.

Hal ini sesuai dengan penelitian Geoo dkk. yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan petugas puskesmas Abeli di Kota Kendari. Hal ini dikarenakan petugas wajib datang sesuai waktu saat bekerja, dimana dapat menjadi masalah apabila pemanfaatan waktu yang kurang tepat dapat menyebabkan pelayanan akan terhambat dan menggambarkan bahwa petugas puskesmas belum semaksimal mungkin menolong saat proses pelayanannya, bahkan sebaliknya dapat menjadi isu bagi profesi kesehatan dimata masyarakat. Seperti temuan di RS Pati, Smith dkk. melaporkan hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Studi mereka menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti kejelasan peran, signifikansi tugas, dan umpan balik kinerja dalam meningkatkan disiplin kerja dan, akibatnya, meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pelayanan tenaga kesehatan di RS Pati.
2. Terdapat hubungan antara kedisiplinan terhadap kinerja pelayanan tenaga kesehatan di RS Pati.
3. Tidak terdapat hubungan antara tingkat stres kerja terhadap kinerja pelayanan tenaga kesehatan di RS Pati.
4. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan disiplin kerja ($p = 0,903$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja tidak secara langsung mempengaruhi disiplin kerja, namun tetap dapat mempunyai dampak tidak langsung terhadap aspek lain dari kinerja karyawan. Mengatasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang negatif, seperti komunikasi yang buruk, sumber daya yang tidak memadai, atau konflik antarpribadi, dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
5. Penting bagi organisasi untuk mengatasi stres kerja dan disiplin kerja secara dua hal yang terpisah, karena hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan melalui mekanisme yang berbeda. Upaya untuk mengurangi stres kerja tidak boleh diabaikan, karena mengurangi tingkat stres di kalangan karyawan dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja secara keseluruhan, meskipun dampaknya langsung terhadap kinerja tidak terlalu dirasakan oleh nakes.
6. Pentingnya peran lingkungan kerja dalam membentuk kinerja karyawan di Rumah Sakit Pati. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sekaligus mengatasi faktor-faktor seperti stres kerja dan menumbuhkan disiplin kerja dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan efektivitas organisasi. Penelitian lebih lanjut dan intervensi yang ditargetkan mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan ini secara lebih mendalam dan mengidentifikasi area spesifik yang perlu ditingkatkan di lingkungan rumah sakit.

REFERENSI

- Abdillah, A.C. and Wajdi, F. (2011) 'Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai', 12(1).
- Apika, D. (2020) Apika, D. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci Ii. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- <https://repository.uinsuska.ac.id/28247/1/GABUNG%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>

- (11 Maret 2024).
- Azahra, D., Erica, D. and Rachmah, S.M. (2024) 'The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance of the Directorate General of Regional Financial Development, Ministry of Home Affairs', *International Journal of Managemen Analytics (IJMA)*, 2(1), pp. 93–102. <https://doi.org/10.59890/ijma.v2i1.1269>.
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(2), 169–181.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>.
- Kahfi, D. S., Wibowo, I., & Widodo, D. S. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership On Organizational Performance Through Employee Motivation as A Mediation Variable at Mercubuana University. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1(1), 1–9.
- KEMENKES (2020) 'PMK No 3 Th 2020 ttg Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit'. https://bandikdok.kemkes.go.id/assets/file/PMK_No_3_Th_2020_ttg_Klasifikasi_dan_Perizinan_Rumah_Sakit.pdf (Accessed: 11 Maret 2024).
- Kirana, I.B.G.A., Sriathi, A.A.A. and Suwandana, I.G.M. (2022) 'The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company', *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), pp. 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>.
- Latuconsina, A. S., Widodo, D. S., & Siswandoko, T. (2019). Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As A Variable Of Mediation In PT METISKA FARMA. *International Journal of Humanities and Applied Social Science*, 1–10.
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1, 38–49.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562.
- Nisak, Q. and Andriani, D. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Uptd Puskesmas Tarik', 1(2).
- Purnamasari, I. and Kapalawi, I. (2013) 'Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar'.
- Rattu, A.J.M. and Umboh, J.M.L. (2019) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon', 8(3).
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja. Pdf. Cipta Media Nusantara*.