

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BLUD DI RSUD PALEMBANG BARI
PADA MASA PANDEMI COVID-19**



Tesis Oleh:

NOVA NUR ASIH

01012622125007

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar

Magister Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD DI RSUD PALEMBANG BARI PADA MASA PANDEMI COVID-19

Disusun oleh:

Nama : Nova Nur Asih
NIM : 01012622125007
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

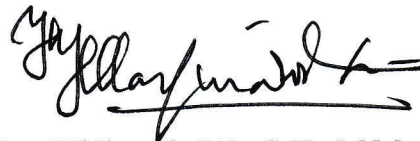
Tanggal: 8 – 10 – 2022 Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP. 196610221992032002

Tanggal: 22 – 09 – 2022 Anggota



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.

NIP. 196703141993032001

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD DI RSUD PALEMBANG BARI PADA MASA PANDEMI COVID-19

Disusun oleh:

Nama : Nova Nur Asih
NIM : 01012622125007
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 8 November 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 11 November 2022



Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Anggota

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

Anggota

Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.
NIP. 196706241994021002

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nova Nur Asih
NIM : 01012622125007
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BLUD di
RSUD Palembang BARI pada Masa Pandemi COVID-19

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
Anggota : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
Tanggal Ujian : 8 November 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 11 November 2022

Pembuat Pernyataan



Nova Nur Asih

NIM. 01012622125007

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Always do your best and to be yourself.”

(Nova Nur Asih)

Tesis ini saya persembahkan untuk:

- **Universitas Sriwijaya**
- **Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**
- **Ayahanda Djamaluddin (Almarhum) dan M. Yunus Roni, Text.Ing. serta Ibunda Yulia Kasinah (Almarhumah) dan Endah**
- **Suami Adi Pratama serta Anak-Anak Alghifari Sultan Alamgir dan Nadine Sofia Azqiara**
- **Kerabat Keluarga**
- **Seluruh Teman Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2020**
- **RSUD Palembang BARI**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian tesis ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BLUD di RSUD Palembang BARI pada Masa Pandemi COVID-19. Tesis ini guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat gelar Magister Manajemen Program Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD di RSUD Palembang BARI pada masa pandemi COVID-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD di RSUD Palembang BARI pada masa pandemi COVID-19 dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD di RSUD Palembang BARI pada masa pandemi COVID-19. Serta hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi pihak RSUD Palembang BARI untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan lingkungan kerja seperti menyediakan perlengkapan yang memadai, hubungan kerja yang harmonis baik dengan rekan kerja, pimpinan, dan manajemen. Serta kepuasan kerja pegawai juga perlu ditingkatkan dengan upaya seperti pembayaran gaji yang tepat waktu, adanya peluang promosi, dan alur karir yang jelas.

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari sempurna, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 11 November 2022



Nova Nur Asih

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas segala bantuan Ibu yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini. Berkat bantuan Ibu saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
2. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing II dan Kepala Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas segala bantuan Ibu yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan tesis ini. Berkat bantuan Ibu saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
3. **Drs. H. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D. (Almarhum) dan Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku para Dosen Penguji terima kasih banyak atas bantuannya dalam proses ujian yang dilaksanakan dan telah memberikan arahan, kritik, serta saran yang membangun dalam penyelesaian tesis ini.
4. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan motivasi dan meluangkan waktunya untuk dapat membimbing saya selama menempuh perkuliahan selama ini.
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, MSCE., IPU., ASEAN. Eng.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

9. **Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas segala waktu, ilmu, dan pengetahuan bermanfaat yang telah diberikan selama masa perkuliahan sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.
10. **Seluruh Staf Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama masa perkuliahan baik dalam pengurusan dokumen maupun proses belajar-mengajar selama ini.
11. **Bapak Djamaluddin (Almarhum), Mami Yulia Kasinah (Almarhumah), Papa M. Yunus Roni, Text.Ing., dan Mama Endah**, sebagai orang tua saya dan sosok yang menjadi motivasi terbesar saya dalam menempuh pendidikan selama ini. Terima kasih dengan penuh kesabaran memberikan doa, nasehat, mendidik, dan mendukung dalam setiap langkah, sehingga saya dapat menempuh pendidikan dengan baik.
12. **drg. Adi Pratama**, suami tercinta terima kasih senantiasa setia menemani, mendukung, dan menumbuhkan semangat baru bagi saya. Berjuang bersama mencapai apa yang dicita-citakan dengan segala nasihat dan saran yang membangun.
13. **Alghifari Sultan Alamgir dan Nadine Sofia Azqiara**, buah hati tercinta terima kasih sudah menjadi semangat hidup Mama, selalu menemani dan memahami segala kegiatan yang kita lalui bersama demi mewujudkan semua harapan dan cita-cita.
14. **Kerabat Keluarga**, terima kasih atas semua kasih sayang dan perhatian, yang senantiasa memberi dukungan dan do'a serta turut membantu dalam penyelesaian pendidikan selama ini.
15. **Seluruh Teman Magister Manajemen Angkatan 50**, rekan seperjuangan selama masa perkuliahan terima kasih atas persahabatan, semangat, dan kekompakan kalian semoga kita sukses dan mencapai apa yang dicita-citakan.

16. **RSUD Palembang BARI**, terima kasih kepada semua pihak rumah sakit yang telah meluangkan waktunya membantu, membimbing, dan memberikan kemudahan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, membalas budi baik kalian kepada kita semua. Aamiin.

Palembang, 11 November 2022



Nova Nur Asih

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD DI RSUD PALEMBANG BARI PADA MASA PANDEMI COVID-19

Oleh:
Nova Nur Asih

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD di RSUD Palembang BARI pada masa pandemi COVID-19. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengukur variabel penelitian. Kuesioner disebarikan kepada 114 responden pegawai BLUD RSUD Palembang BARI. Data yang dikumpulkan dari instrumen kuesioner diolah menggunakan program SPSS dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD di RSUD Palembang BARI pada masa pandemi COVID-19 dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD di RSUD Palembang BARI pada masa pandemi COVID-19. Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi pihak RSUD Palembang BARI untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, dengan memperhatikan lingkungan kerja seperti menyediakan perlengkapan yang memadai, hubungan kerja yang harmonis baik dengan rekan kerja, pimpinan, dan manajemen. Serta kepuasan kerja pegawai juga perlu ditingkatkan dengan upaya seperti pembayaran gaji yang tepat waktu, adanya peluang promosi, dan alur karir yang jelas.

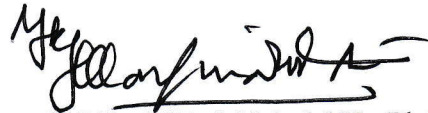
Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

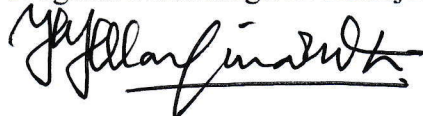
Anggota



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF LOCAL PUBLIC SERVICE AGENCY EMPLOYEES (LPSA) AT REGIONAL GENERAL HOSPITAL PALEMBANG BARI DURING THE COVID-19 PANDEMIC

By:
Nova Nur Asih

This study is aimed to determine and analyze the influence of the work environment and job satisfaction on the performance of local public service agency (LPSA) employees at Regional General Hospital Palembang BARI during the COVID-19 pandemic. Questionnaires were distributed to 114 LPSA employees and the results were collected as the primary data to measure the research variables. The data obtained from the questionnaire results were processed using the SPSS program with multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment and job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of LPSA employees at Regional General Hospital Palembang BARI during the COVID-19 pandemic. The results of this study were used as the input for the hospital management to improve and increase employee performance by paying attention to the work environment such as providing adequate equipment as well as creating harmonious working relationships with co-workers, leaders, and management. Furthermore, bigger efforts on improving and increasing employee job satisfaction such as timely salary payments, promotion opportunities, and a clear career path were also needed.

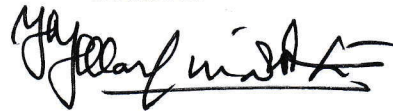
Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

Chairman



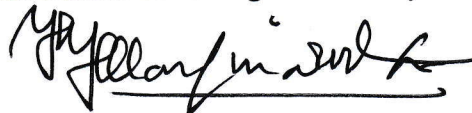
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Member



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

Known by,
Coordinator of the Master of Management Study Program



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa:

Nama : Nova Nur Asih
NIM : 01012622125007
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Pegawai BLUD di RSUD Palembang
BARI pada Masa Pandemi COVID-19

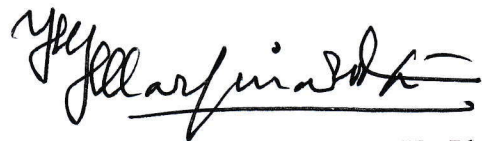
Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Anggota



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

RIWAYAT HIDUP



- Nama : Nova Nur Asih
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 30 November 1993
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat Rumah : Jl. Jaksa Agung R. Suprpto No. 770 Palembang
Alamat E-mail : novanurasih@gmail.com
- Pendidikan Formal
- | | | |
|------------------------|---------------------------|----------------|
| SD | : SD Negeri 187 Palembang | (Lulusan 2006) |
| SMP | : SMP Negeri 9 Palembang | (Lulusan 2009) |
| SMA | : SMA Negeri 6 Palembang | (Lulusan 2012) |
| Universitas (Strata 1) | : Universitas Sriwijaya | (Lulusan 2016) |
- Pendidikan Non Formal : -
- Pengalaman Organisasi : 1. Anggota Ikatan Putra Putri Sriwijaya/Bujang Gadis Sumatera Selatan
2. Anggota Ikatan Duta Mahasiswa GenRe Provinsi Sumatera Selatan
3. Anggota Yayasan Bujang Gadis Palembang
4. Anggota Purna Paskibraka Indonesia Kota Palembang
5. Ketua Humas Paskibra SMA Negeri 6 Palembang
- Penghargaan Prestasi : 1. Delegasi Sumatera Selatan di Incheon, Korea Selatan tahun 2014 dalam Promosi Asian Games 2018
2. Wakil 2 Putri Sriwijaya/Gadis Sumatera Selatan 2014
3. Juara Fotogenik Putri Duta Mahasiswa GenRe Nasional 2013
4. 10 Besar Putri Duta Mahasiswa GenRe Nasional 2013
5. Juara 1 Duta Mahasiswa GenRe Provinsi Sumatera Selatan 2013
6. Harapan 1 Gadis Palembang 2011
7. Paskibraka Kota Palembang 2010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	14
1.4.1. Manfaat Teoritis	14
1.4.2. Manfaat Praktis	14
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Kinerja Pegawai	15
2.1.1.1. Definisi Kinerja Pegawai	15
2.1.1.2. Teori Kinerja Pegawai	16
2.1.1.3. Dimensi Kinerja Pegawai	19
2.1.2. Lingkungan Kerja	21

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja	21
2.1.2.2. Teori Lingkungan Kerja	22
2.1.2.3. Jenis Lingkungan Kerja	24
2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.1.2.5. Dimensi Lingkungan Kerja	26
2.1.3. Kepuasan Kerja	30
2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	30
2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja	31
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	33
2.1.3.4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	34
2.1.3.5. Dimensi Kepuasan Kerja	35
2.2. Hubungan Antarvariabel dan Pengembangan Hipotesis.....	36
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	38
2.3. Penelitian Terdahulu	39
2.4. Kerangka Konseptual	56
2.5. Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	58
3.2. Rancangan Penelitian	58
3.3. Jenis dan Sumber Data	58
3.3.1. Jenis Data	58
3.3.2. Sumber Data	59
3.4. Teknik Pengumpulan Data	60
3.5. Populasi dan Sampel	61
3.5.1. Populasi	61
3.5.2. Sampel	61
3.6. Teknik Analisis	63
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	63
3.6.1.1. Uji Validitas	63
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	63

3.6.2. <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	64
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	65
3.6.3.1. Uji Normalitas	65
3.6.3.2. Uji Multikolinieritas	65
3.6.3.3. Uji Autokorelasi	66
3.6.3.4. Uji Heteroskedastisitas	66
3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda	67
3.6.4.1. Uji Kelayakan Model	67
3.6.4.2. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	67
3.6.4.3. Model Persamaan Regresi Linier Berganda	68
3.6.4.4. Uji Hipotesis (Uji t)	69
3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	69
3.7.1. Variabel Bebas	69
3.7.2. Variabel Terikat	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	73
4.1.1. Profil Rumah Sakit	73
4.1.2. Visi, Misi, dan Motto Rumah Sakit	75
4.2. Hasil Penelitian	76
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	76
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden	76
4.2.1.2. Usia Responden	77
4.2.1.3. Status Perkawinan Responden	78
4.2.1.4. Pendidikan Terakhir Responden	79
4.2.1.5. Masa Kerja Responden	80
4.2.2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	81
4.2.2.1. Variabel Lingkungan Kerja	81
4.2.2.2. Variabel Kepuasan Kerja	87
4.2.2.3. Variabel Kinerja Pegawai	92
4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	98

4.2.3.1. Hasil Uji Validitas	98
4.2.3.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	99
4.2.3.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	100
4.2.3.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	101
4.2.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	102
4.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	103
4.2.4.1. Hasil Uji Normalitas	103
4.2.4.2. Hasil Uji Multikolinieritas	104
4.2.4.3. Hasil Uji Autokorelasi	106
4.2.4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	107
4.2.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	108
4.2.5.1. Hasil Uji Kelayakan Model	108
4.2.5.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)	109
4.2.5.3. Model Persamaan Regresi Linier Berganda	110
4.2.5.4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	112
4.3. Pembahasan	114
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	121
5.1. Kesimpulan	121
5.2. Saran	121
5.3. Keterbatasan Penelitian	123
5.4. Implikasi Hasil	124
5.4.1. Implikasi Teoritis	124
5.4.2. Implikasi Praktis	124
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Pegawai RSUD Palembang BARI Tahun 2021	4
Tabel 1.2. Indikator Kinerja RSUD Palembang BARI	5
Tabel 1.3. Daftar Pembangunan Lingkungan Kerja Fisik RSUD Palembang BARI	9
Tabel 1.4. Data <i>Turnover</i> Pegawai RSUD Palembang BARI	12
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1. Pembagian Jumlah Sampel	62
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi	67
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel	71
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	76
Tabel 4.2. Usia Responden	77
Tabel 4.3. Status Perkawinan Responden	78
Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir Responden	79
Tabel 4.5. Masa Kerja Responden	80
Tabel 4.6. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	81
Tabel 4.7. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	87
Tabel 4.8. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai	92
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	99
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	100
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	101
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas	103
Tabel 4.13. Coefficients ^a (Multikolinearitas)	105
Tabel 4.14. Coefficients Correlations ^a (Multikolinearitas)	105
Tabel 4.15. Ringkasan (Multikolinearitas)	105

Tabel 4.16. Standard Value (Multikolinearitas)	105
Tabel 4.17. Hasil Uji Autokorelasi	106
Tabel 4.18. Hasil Uji Kelayakan Model	108
Tabel 4.19. Ringkasan (Uji Kelayakan Model)	108
Tabel 4.20. Interpretasi Koefisien Korelasi	109
Tabel 4.21. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²) ..	109
Tabel 4.22. Hasil Regresi Linier Berganda	111
Tabel 4.23. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	112
Tabel 4.24. Ringkasan Perbandingan (Uji t)	112
Tabel 4.25. Ringkasan Signifikansi (Uji t)	113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Jumlah Pasien COVID-19 di Kota Palembang yang Terkonfirmasi Tahun 2020 - 2022.....	3
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	56
Gambar 4.1. Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	103
Gambar 4.2. Grafik Histogram	104
Gambar 4.3. Grafik <i>Scatterplot</i>	107

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	134
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner.....	138
2.1. Profil Responden	138
2.2. Variabel Lingkungan Kerja	141
2.3. Variabel Kepuasan Kerja	144
2.4. Variabel Kinerja Pegawai	147
2.5. Hasil Pengolahan <i>Method of Successive Interval (MSI)</i> Variabel Lingkungan Kerja	150
2.6. Hasil Pengolahan <i>Method of Successive Interval (MSI)</i> Variabel Kepuasan Kerja	153
2.7. Hasil Pengolahan <i>Method of Successive Interval (MSI)</i> Variabel Kinerja Pegawai	156
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian	159
3.1. Profil Responden	159
3.2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	161
3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	175
3.4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	181

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagian besar organisasi sangat menekankan pada kinerja pegawai karena merupakan elemen penting dalam mencapai daya saing yang berkelanjutan (Wen *et al.*, 2019). Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja pegawai menentukan kinerja organisasi (Ratnasari *et al.*, 2020). Kualitas kerja pegawai yang tinggi berpengaruh pula dengan meningkatnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai (Dessler, 2015). Potensi yang menghasilkan pencapaian optimal pada seorang pegawai dan menjadi perhatian bagi pimpinan suatu organisasi dapat diartikan sebagai kinerja (Robbins & Judge, 2022). Menurut Hasibuan (2016), kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan serta penerimaan delegasi tugas, dan motivasi pekerja merupakan tiga faktor penting dalam kinerja, semakin tinggi faktor tersebut maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

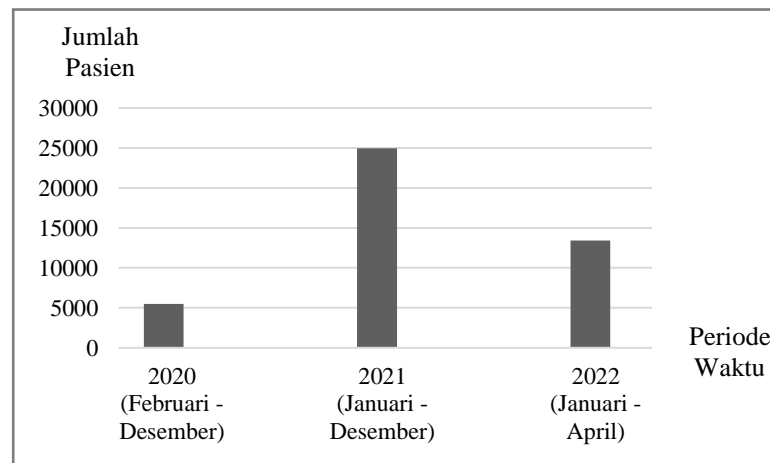
Lingkungan tempat kerja dapat dijelaskan sebagai hubungan pegawai dengan tempat kerja mereka (Halim *et al.*, 2021). Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi elemen sosial, teknis dan ekonomi, dan tertanam dalam struktur organisasi dan gaya manajemen (Luque Vílchez *et al.*, 2019). Lingkungan kerja berupa desain fisik kantor dan kondisi lingkungan tempat kerja merupakan hal penting dan penentu kualitas pekerjaan serta tingkat produktivitas dalam kinerja organisasi (Al-Omari & Okasheh, 2017). Menurut Sedarmayanti (2015), keseluruhan lingkungan dimana

seseorang bekerja, berupa metode kerja dan pengaturan kerjanya, merupakan pengertian dari lingkungan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, seperti suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja, karena lingkungan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai secara optimal (Arianto & Kurniawan, 2020). Kepuasan kerja didukung dengan lingkungan kerja yang menarik, kesehatan fisik dan mental juga dipengaruhi dari lingkungan kerja (Agbozo *et al.*, 2017).

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi pula dari tempat kerja yang baik, yaitu seperti kompensasi yang adil dan layak (kompetitif), hubungan baik sesama pegawai dan manajemen yang saling percaya, adanya keadilan dan kesetaraan bagi semua individu organisasi, serta beban kerja yang dapat dicapai (Agbozo *et al.*, 2017). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang sukses, sehingga membuat pegawai merasa setia kepada organisasi (Tepayakul & Rinthaisong, 2018). Menurut Robbins & Judge (2022) suatu evaluasi dari karakteristik dari pekerjaan yang menimbulkan perasaan positif bagi seseorang merupakan pengertian kepuasan kerja. Menurut Luthans (2016), mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan perasaan seseorang yang senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan adalah keadaan subjektif yang berkaitan dengan tingkat aspirasi dan harapan individu dengan karakter adaptif yang kuat, tergantung pada peluang, kondisi, dan kemampuan yang dimiliki (Petcu *et al.*, 2021).

Pandemi COVID-19 telah membawa tantangan baru terkait adaptasi pegawai terhadap perubahan serta keamanan kerja, dengan tingkat kesejahteraan dan

kepuasan yang sangat terpengaruh (Nemteanu *et al.*, 2021). Pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan *social and physical distancing* guna menyelesaikan masalah kesehatan yang dialami dalam penyebaran virus COVID-19 (Salain *et al.*, 2020). Kegiatan pekerjaan yang melibatkan banyak orang baik perusahaan BUMN maupun swasta harus menerapkan konsep *work from home* sesuai imbauan pemerintah, namun kebijakan ini juga harus disepakati sesama pegawai agar pekerjaan tetap berjalan produktif dan tepat waktu, metode yang digunakan dalam berinteraksi antar pegawai tanpa perlu berinteraksi langsung dapat berupa media *online* (*video conference*, internet, dan aplikasi lain) (Salain *et al.*, 2020). *Work from home* berarti bahwa seorang pegawai melakukan aktivitas terkait pekerjaan dari rumah mereka daripada hadir secara fisik di lokasi pemberi kerja, biasanya menggunakan teknologi digital (Yu & Wu, 2021).



Sumber: Dinas Kesehatan Kota Palembang

Gambar 1.1. Jumlah Pasien COVID-19 di Kota Palembang yang Terkonfirmasi Tahun 2020 – 2022

Data yang dirilis Dinas Kesehatan Kota Palembang, jumlah pasien COVID-19 di Kota Palembang pasien yang terkonfirmasi pada tahun 2020 (Februari - Desember) berjumlah 5.480 orang, pada tahun 2021 (Januari - Desember) meningkat berjumlah 24.936 orang, lalu pada tahun 2022 (Januari - April) berjumlah 13.422 orang. Hal ini menunjukkan jumlah pasien terus bertambah setiap harinya.

RSUD Palembang BARI adalah rumah sakit umum yang dimiliki Pemerintah Kota Palembang dalam bidang pelayanan kesehatan, berlokasi di Jl. Panca Usaha No.1, 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang. Pegawai RSUD Palembang BARI terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai RSUD Palembang BARI Tahun 2021

Bagian	PNS (Orang)	BLUD (Orang)	Jumlah (Orang)
Dokter	42	29	71
Perawat	135	124	259
Bidan	36	27	63
Penunjang Medis	137	60	197
Psikolog	2	-	2
Administrasi	68	178	246
Total Keseluruhan	420	418	838

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian RSUD Palembang BARI

RSUD Palembang BARI juga merupakan salah satu rumah sakit rujukan di Palembang dalam penanganan pasien COVID-19. Menurut Laporan Kinerja RSUD Palembang BARI (2021), RSUD Palembang BARI harus memberikan perhatian khusus kepada SDM agar kinerja pegawai meningkat, pemutusan penyebaran Virus COVID-19 saat ini menjadi prioritas kerja bidang kesehatan.

Data yang diperoleh dari Laporan Kinerja RSUD Palembang BARI terdapat beberapa penurunan indikator kinerja rumah sakit yang tidak sesuai target dari 4 tahun terakhir yaitu 2018, 2019, 2020, dan 2021. Hal ini berkaitan dengan sistem kerja sebelum dan sesudah adanya pandemi COVID-19 saat ini.

Tabel 1.2. Indikator Kinerja RSUD Palembang BARI

No.	Indikator Kinerja	Target/ Angka	Realisasi 2018	Realisasi 2019	Realisasi 2020	Realisasi 2021
1.	Pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM)	88%	91,59	98,91%	90%	90%
2.	<i>Bed Occupation Rate (BOR)</i>	70%	64%	75%	24%	48%
3.	<i>Average Length of Stay (AVLOS)</i>	5 hari	5 hari	3 hari	4 hari	4 hari
4.	Persentase pemenuhan peralatan kesehatan sesuai rumah sakit kelas B	75%	-	76,77 %	76,77%	80,1%
5.	Persentase kepatuhan dokter terhadap PPK dan <i>Clinical Pathway</i>	90%	-	95,46%	100%	100%
6.	SDM yang mendapat pelatihan minimal 20 jam per tahun	>60%	100%	100%	100%	27,86%
7.	Persentase indikator kinerja keuangan	83%	79,64	86,79%	84,88%	89%
8.	Persentase nilai akreditasi rumah sakit	>80%	0%	100%	>80%	-

No.	Indikator Kinerja	Target/ Angka	Realisasi 2018	Realisasi 2019	Realisasi 2020	Realisasi 2021
9.	Persentase Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	82,15%	82,13	85,62%	90,20%	90,33%
10.	Hasil penilaian <i>Role Model</i> Pelayanan Publik	Nilai A	Nilai A	-	-	-
11.	Hasil penilaian Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBK/WBBM)	Predikat WBK/WBBM	-	-	-	-
12.	Hasil penilaian Rumah Sakit Sayang Ibu dan Bayi	Juara 1	Juara 1	-	-	-
13.	Persentase pemenuhan SDM berkompeten sesuai standar rumah sakit kelas B	65%	0%	90%	58,50%	59,50%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (RSUD Palembang BARI)

Indikator *Bed Occupation Ratio (BOR)* realisasi tahun 2018 sebesar 64%, tahun 2019 sebesar 75%, tahun 2020 sebesar 24%, dan pada tahun 2021 sebesar 48%, dari data tersebut tahun 2018, 2020, dan 2021 tidak mencapai target. *Bed Occupation Ratio (BOR)* adalah persentase pemakaian tempat tidur pada satuan waktu tertentu. Tingkat tinggi dan rendahnya penggunaan tempat tidur rumah sakit dilihat dari indikator *Bed Occupation Ratio (BOR)*. Nilai persentase *Bed Occupation Ratio (BOR)* yang ideal menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2005 adalah antara 60% - 85%. Berdasarkan data tabel di atas,

indikator BOR belum tercapai, adanya faktor pandemi COVID-19 yang menyebabkan berkurangnya jumlah kunjungan pasien pada tahun 2020 dan 2021.

Persentase SDM yang mendapat pelatihan minimal 20 jam per tahun pada tahun 2021 sebesar 27,86% dengan target yang ditetapkan pada tahun 2021 sebesar $\geq 60\%$, artinya indikator tersebut tidak tercapai. Hal ini disebabkan dampak dari kegawatdaruratan COVID-19 sehingga mengurangi kegiatan perjalanan dinas atau pelatihan eksternal dan internal, serta penyesuaian anggaran tahun 2021 difokuskan untuk pelayanan COVID-19.

Indikator nilai akreditasi rumah sakit realisasi tahun 2018 sebesar 0% yang berarti tidak tercapai, tahun 2019 sebesar 100%, tahun 2020 adalah $>80\%$. mengalami penurunan persentase sebesar 20%, dan pada tahun 2021 tidak dilakukan penilaian akreditasi karena status pandemi COVID-19. Akreditasi rumah sakit merupakan penilaian rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien berdasarkan pedoman yang ditetapkan dan mendapat pengakuan dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS).

Persentase pemenuhan sumber daya manusia yang berkompeten sesuai standar rumah sakit kelas B, realisasi tahun 2018 sebesar 0%, tahun 2019 sebesar 90%, tahun 2020 sebesar 58,50%, dan pada tahun 2021 sebesar 59,50%, dari data tersebut tahun 2018, 2020, dan 2021 tidak mencapai target. Persentase pemenuhan sumber daya manusia berkompeten sesuai standar rumah sakit kelas B merupakan kebutuhan minimal rumah sakit kelas B yang harus dicapai terhadap jumlah pegawai medis dan non medis RSUD Palembang BARI. Persentase yang menurun

pada tahun 2020 dan 2021 disebabkan faktor pandemi COVID-19 karena turunnya PAD dan kunjungan pasien ke rumah sakit.

Penilaian dan pencapaian program-program pada laporan hasil kinerja instansi atau perusahaan menjadi salah satu cara untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai. Berdasarkan data laporan kinerja di atas pada tahun 2018 hingga 2021, terdapat 4 indikator program dari 13 indikator program yang tingkat pencapaiannya masih rendah.

Adapun permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja pegawai. Pertama, berkaitan dengan peraturan arahan Pemerintah Kota Palembang, melalui Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, Tanggal 17 Maret 2020 Nomor: 440/2436/SJ tentang Pencegahan Penyebaran *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19), rumah sakit tidak dapat meninggalkan pelayanan, menindaklanjuti hal tersebut untuk perangkat daerah yang memiliki tugas melayani masyarakat tetap menjalankan tugasnya dan beroperasi seperti biasa dengan mengubah jam layanan dan jam kerja bagi pegawai medis dan non medis sehingga pemberlakuan *work from home* (bekerja dari rumah) tidak dapat benar-benar dilakukan bagi pegawai sedangkan risiko terpapar COVID-19 tinggi karena bekerja di lingkungan rumah sakit.

Kedua, kondisi sarana dan prasarana yang masih dalam perbaikan atau pembangunan di lingkungan rumah sakit hingga tahun 2022. Data dari tabel di bawah ini, terdapat 12 pembangunan sarana prasarana yang dilakukan, hal ini memberi efek pada kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif bagi para pegawai baik medis maupun non medis, baik dari kebisingan yang ditimbulkan,

ruang gerak yang tidak leluasa, maupun kebersihan lingkungan yang terganggu akibat debu yang ditimbulkan. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti prasarana RSUD Palembang BARI saat ini melakukan beberapa pembangunan diantaranya:

Tabel 1.3. Daftar Pembangunan Lingkungan Kerja Fisik RSUD Palembang BARI

No.	Pembangunan	Keterangan
1.	Gedung Rawat Inap	Penambahan 150 tempat tidur dan sehubungan dengan pandemi COVID-19 ada penambahan 50 tempat tidur untuk gedung perawatan pasien COVID-19
2.	Gedung Instalasi Bedah Sentral (IBS)	Penambahan 4 kamar operasi yang semula tersedia 3 kamar operasi sehingga menjadi 7 kamar operasi
3.	Gedung IGD	Penambahan 1 lantai menjadi 2 lantai
4.	Gedung NICU	Penambahan ruangan
5.	Gedung PICU	Penambahan ruangan
6.	Gedung Administrasi Lantai II	Penataan gedung kantor lantai II, SIM RS, humas, rekam medik, dan lobby RS
7.	Gedung Rehabilitasi Medik	Penataan dan penambahan ruangan
8.	Gedung Pusdiklat	Penataan dan penambahan ruangan
9.	Gedung Workshop IPS/IPL	Penataan dan penambahan ruangan
10.	Gedung Pemulasaran Jenazah	Penataan dan penambahan ruangan
11.	Gerbang RSUD Palembang BARI	Perbaikan
12.	Menara Air Bersih	Perbaikan

Sumber: Sub Bagian Umum dan Perlengkapan

Pandemi COVID-19 juga memberi efek di bidang pelayanan kesehatan dan tenaga medis, adanya faktor seperti kurangnya skrining pasien yang kurang baik di

fasilitas kesehatan, minimnya alat pelindung diri, tekanan psikologis tenaga medis yang merasa lelah karena jam kerja yang panjang dan terus meningkatnya jumlah pasien COVID-19 (Rarastanti *et al.*, 2021).

Permasalahan ketidakpuasan kerja pegawai di RSUD Palembang BARI didukung dari beberapa hasil wawancara pegawai. Tenaga medis yang bekerja sebagai dokter dan perawat di RSUD Palembang BARI menyatakan, bahwa tantangan dalam melakukan pelayanan saat pandemi COVID-19 dapat dikatakan cukup berat. Mulai dari jam kerja yang panjang dari biasanya yang mengakibatkan stres serta kelelahan bagi dokter dan perawat, penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) yang mengakibatkan kesulitan dalam bergerak atau aktivitas, rasa sesak karena APD yang digunakan menutup seluruh bagian tubuh. Selain itu kekhawatiran tinggi penularan virus COVID-19 karena melakukan kontak langsung dengan pasien.

Hal serupa dirasakan tenaga non medis yaitu pegawai yang bekerja di area administrasi perkantoran, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa pemberlakuan *work from home* (bekerja dari rumah) tidak dapat benar-benar dilakukan bagi pegawai. Tantangan baru yang dirasakan pegawai dengan beradaptasi menggunakan teknologi dan aplikasi dalam pengadministrasian baik surat masuk maupun keluar, kebijakan *social distancing* (menjaga jarak) antarpegawai menjadi hambatan dalam berkomunikasi dan berinteraksi. Selain itu, kekhawatiran terkena penularan akibat paparan virus COVID-19 juga dirasakan pegawai karena melakukan pekerjaan di lingkungan rumah sakit.

Adapun keluhan yang diutarakan pegawai berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Bagian Keuangan, bahwa masalah yang terjadi adalah sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji kepada pegawai khususnya bagi tenaga kerja BLUD. Keterlambatan pembayaran dapat mencapai 7-14 hari dari jadwal pembayaran, hal ini menjadi masalah berarti bagi pegawai karena keterlambatan pembayaran berakibat sulitnya pemenuhan kebutuhan mereka untuk kegiatan sehari-sehari yang berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Selain itu adanya ketidakjelasan jenjang karir bagi pegawai BLUD, belum ada wacana pegawai BLUD dapat diangkat menjadi PNS, ataupun dapat menduduki jabatan tertentu di rumah sakit, karena jabatan pimpinan diisi oleh pegawai PNS rumah sakit. Pegawai BLUD dapat menduduki posisi jabatan tertentu dalam waktu yang cukup lama tanpa adanya kenaikan jabatan. Hal ini menjadi pertimbangan pegawai untuk berniat meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi atau dengan adanya jenjang karir yang jelas.

Seiring dengan pembangunan atau perbaikan prasarana rumah sakit yang ada, serta telah tercapainya indikator kinerja rumah sakit yang cukup baik, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja seluruh pegawai yang ada di rumah sakit serta menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga pada akhirnya dapat memajukan rumah sakit. Namun, realita yang terjadi diduga pegawai BLUD RSUD Palembang BARI belum merasa puas terkait dengan pembayaran gaji yang diterima maupun ketidakjelasan jenjang karir yang ada. Hal ini didukung dari data *turnover* pegawai yang meningkat setiap tahunnya sebagai berikut.

Tabel 1.4. Data *Turnover* Pegawai BLUD RSUD Palembang BARI

Tahun	Jumlah Pegawai Awal Tahun (Orang)	Jumlah Pegawai Masuk (Orang)	Jumlah Pegawai Keluar (Orang)	Jumlah Pegawai Akhir Tahun (Orang)	<i>Turnover</i> (%)
2018	344	19	1	362	0,28
2019	362	21	5	378	1,35
2020	378	66	17	427	4,22
2021	427	32	41	418	9,70

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian RSUD Palembang BARI

Tabel 1.4. menunjukkan *turnover* pegawai BLUD RSUD Palembang BARI selama 4 tahun terakhir yang meningkat setiap tahunnya. Persentase *turnover*, pada tahun 2018 sebesar 0,28%, pada tahun 2019 sebesar 1,35%, pada tahun 2020 sebesar 4,22%, dan pada tahun 2021 sebesar 9,70%. Faktor yang menjadi alasan pegawai BLUD alasan pegawai keluar adalah pensiun dan mengundurkan diri.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, rumah sakit harus segera melakukan upaya-upaya untuk memperbaiki kinerja rumah sakit dan kinerja pegawai agar meningkatkan kualitas pelayanannya, upaya yang dapat dilakukan memerlukan berbagai dukungan dari berbagai aspek organisasi mulai dari sarana prasarana yang memadai, sumber daya manusia yang berkualitas, dan dana yang mencukupi. Perbaikan kondisi tersebut dapat dilakukan dengan mengacu terhadap variabel secara teoritis dan empiris mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Tleuken *et al.*, 2022); (Goet, 2022); (Abun, 2022); (López-Cabarcos *et al.*, 2022); (Ibrahim *et al.*, 2022); (Ahakwa *et al.*, 2021);

(Tasman *et al.*, 2021); (Badrianto & Ekhsan, 2020); (Widyastuti *et al.*, 2021); (Nan-Nan *et al.*, 2019); (Hafeez *et al.*, 2019); (Diamantidis & Chatzoglou, 2019); (Hidayati *et al.*, 2019); (Solegar *et al.*, 2018); (Ikechukwu *et al.*, 2019); (Nzewi *et al.*, 2017); dan (Siddiqi & Tangem, 2018). Sementara beberapa penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hastuti *et al.*, 2021); (Suparman, 2020); (Riyadi, 2019); dan (Ahmad *et al.*, 2019).

Selanjutnya beberapa penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ahakwa *et al.*, 2021); (Sapta *et al.*, 2021); (Hastuti *et al.*, 2021); (Deng, 2020); (Badrianto & Ekhsan, 2020); (Omar *et al.*, 2020); (Riyadi, 2019); (Mira *et al.*, 2019); (Ahmad *et al.*, 2019); dan (Mohammed & Durai, 2017). Sementara beberapa penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Gilli *et al.*, 2022); (Diana *et al.*, 2022); (Goetz & Wald, 2022); (Purwadi *et al.*, 2020); dan (Widyastuti *et al.*, 2021). Maka, masih terdapat ketidakjelasan studi empiris dari beberapa penelitian tersebut, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BLUD di RSUD Palembang BARI pada Masa Pandemi COVID-19”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD di RSUD Palembang BARI pada masa pandemi COVID-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Palembang BARI pada masa pandemi COVID-19.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Palembang BARI pada masa pandemi COVID-19.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak, sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lain khususnya dalam bidang ilmu manajemen SDM.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan implikasi kepada pengelola SDM RSUD Palembang BARI dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Palembang BARI, sehingga menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi terhadap kebijakan yang akan dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, Damianus. 2022. "Research in Business & Social Science The Effect of Organizational Politics on the Individual Work Performance" 11 (2): 157–71.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agbozo, George Kafui, Isaac Sakyi Owus, Mabel A. Hoedoafia, and Yaw Boateng Atakorah. 2017. "The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana." *Journal of Human Resource Management* 5 (1): 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>.
- Aguiar-Quintana, Teresa, Hai Nguyen, Yasmina Araujo-Cabrera, and José M. Sanabria-Díaz. 2021. "Do Job Insecurity, Anxiety and Depression Caused by the COVID-19 Pandemic Influence Hotel Employees' Self-Rated Task Performance? The Moderating Role of Employee Resilience." *International Journal of Hospitality Management* 94 (January). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>.
- Ahakwa, Isaac, Jingzhao Yang, Evelyn Agba Tackie, and Samuel Atingabili. 2021. "The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS Path Modelling." *SEISENSE Journal of Management* 4 (3): 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>.
- Ahmad, Ahmad Nur Aizat, Md Fauzi Ahmad, Norhadilah Abdul Hamid, Nor Aziati Abdul Hamid, Norziah Ismail, Guzman Nawanir, Adnan Bakri, and Mustaqqim Abdul Rahim. 2019. "The Influences of Workplace Environment, Job Satisfaction and Organization Commitment on Job Performance in Manufacturing Industry." *International Journal of Supply Chain Management* 8 (6): 944–50.
- Akinlade, Omolara Olufunmilayo, Fredrick O. Ajegbomogun, and Nancy Okorie. 2022. "Physical Work Environment and Job Satisfaction of Library Personnel in DigitalCommons @ University of Nebraska - Lincoln Physical Work Environment and Job Satisfaction of Library Personnel in Academic Libraries in Ogun State , Nigeria." *Library Philosophy and Practice (E-Journal)Ournal*, no. February.
- Al-Omari, Khaled, and Haneen Okasheh. 2017. "The Influence of Work Environment on Job Performance." *International Journal of Applied Engineering Research* 12 (24): 15544–50. <http://www.ripublication.com>.

- Alemu, Kidanie Aragaw. 2022. "Effect of Work Place Environment Factors on Performance of Employees: Empirical Study on Wollo University Staffs." *Advance in Environmental Waste Management & Recycling* 5 (2): 1–22. <https://doi.org/10.33140/aewmr.05.02.05>.
- Ángeles López-Cabarcos, M., Paula Vázquez-Rodríguez, and Lara M. Quiñoá-Piñeiro. 2022. "An Approach to Employees' Job Performance through Work Environmental Variables and Leadership Behaviours." *Journal of Business Research* 140: 361–69. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>.
- Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3 (2): 137–48. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>.
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. 2020. "The Effect of Work Environment and Job Motivation on Job Satisfaction and Job Performance in PT . X." *Journal of Business, Management and Accounting* 2 (August): 200–205.
- Bergefurt, Lisanne, Minou Weijs-Perrée, Rianne Appel-Meulenbroek, and Theo Arentze. 2022. "The Physical Office Workplace as a Resource for Mental Health – A Systematic Scoping Review." *Building and Environment* 207 (September 2021). <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2021.108505>.
- Chinedu, Oti Cynthia, Eyinade Michael, and Adebayo Adeyinka Taoheed. 2022. "Assessment of Work Environment on Employee Job Performance (A Study of First Bank Nig. Plc, Lagos State)." *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 6 (3): 200–210.
- Deng, Xiaowei. 2020. "ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome. Vol 7(2) July-December2020." *ABAC Odi Journal Vision* 7 (2): 111–29.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diamantidis, Anastasios D., and Prodromos Chatzoglou. 2019. "Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach." *International Journal of Productivity and Performance Management* 68 (1): 171–93. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>.
- Diana, Anis Eliyana, Mukhtadi, and Aisha Anwar. 2022. "Creating the Path for Quality of Work Life: A Study on Nurse Performance." *Heliyon* 8 (1): e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>.
- Dinas Kesehatan Kota Palembang. 2022. Data COVID-19. <https://dinkes.palembang.go.id/?nmodul=dokumen&id=166>. Diakses pada tanggal 30 Maret 2022.

- Ekawati, Mona. 2019. "Teori Belajar Menurut Aliran Psikologi Kognitif Serta Implikasinya Dalam Proses Belajar Dan Pembelajaran." *E-TECH: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan* 7 (2): 1–11.
- Elsahoryi, Nour A., Ahmad Alathamneh, Iman Mahmoud, and Fwziah Hammad. 2022. "Association of Salary and Intention to Stay with the Job Satisfaction of the Dietitians in Jordan: A Cross-Sectional Study." *Health Policy OPEN* 3 (September 2021): 100058. <https://doi.org/10.1016/j.hpopen.2021.100058>.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilli, Katharina, Valerio Veglio, Marjaana Gunkel, and Vas Taras. 2022. "In Search of the Holy Grail in Global Virtual Teams: The Mediating Role of Satisfaction on Performance Outcomes." *Journal of Business Research* 146 (June 2021): 325–37. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.056>.
- Goet, Joginder. 2022. "Workplace Environment and Its Impact on Employee's Performance in Nepalese Commercial Banks." *The EFFORTS, Journal of Education and Research* 4 (1): 1–10. <https://doi.org/10.3126/ejer.v4i1.44167>.
- Goetz, Nicolas, and Andreas Wald. 2022. "Similar but Different? The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Person-Job Fit on Individual Performance in the Continuum between Permanent and Temporary Organizations." *International Journal of Project Management* 40 (3): 251–61. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>.
- Hafeez, Iqra, Zhu Yingjun, Saba Hafeez, Rafiq Mansoor, and Khaliq Ur Rehman. 2019. "Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health." *Business, Management and Education* 17 (2): 173–93.
- Halim, Haslina, Tengku Mohd Asrulhaidar Tengku Radin, Farah Lina Azizan, and Nazrul Shazleen Nazri. 2021. "Workplace Environment, Leader Communication and Hotel Employee Retention: Job Satisfaction as a Mediator." *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication* 37 (4): 384–404. <https://doi.org/10.17576/JKMJC-2021-3704-22>.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hastuti, Haliah, and Abdul Razak Munir. 2021. "The Effect Of Motivation And Work Environment On Performance Through Work Satisfaction As Intervening Variable On Public Health Center Employees In Mamuju District." *Journal of Research in Business and Management* 9 (8): 45–55. <https://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol9-issue8/Ser-2/F09054555.pdf>.
- Heizer, Jay, and Barry Render. 2016. *Operations Management*. New York: Pearson.
- Hidayati, Siti Karlina, Badia Perizade, and Marlina Widiyanti. 2019. "Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees." *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)* 9 (12): p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>.
- Ibrahim, Fadel Mochamad, Bambang Bemby Soebyakto, Marlina Widiyanti, and Agustina Hanafi. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan." Universitas Sriwijaya.
- Ikechukwu, Nwachukwu Precious, Tamuno Daniel Achori, Stanley Uchenna, and A K E Okechukwu. 2019. "Work Environment as a Tool for Improving Employees Performance and Organizational Productivity." *International Journal of Applied Research* 5 (8): 241–47.
- Kader, Nisha, Bushra Elhusein, Nahid M. Elhassan, Majid Alabdulla, Samer Hammoudeh, and Nur Run Hussein. 2021. "Burnout and Job Satisfaction among Psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar." *Asian Journal of Psychiatry* 58 (January): 102619. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>.
- Katebi, Ali, Mohammad Hossain HajiZadeh, Ali Bordbar, and Amir Masoud Salehi. 2022. "The Relationship Between 'Job Satisfaction' and 'Job Performance': A Meta-Analysis." *Global Journal of Flexible Systems Management* 23 (1): 21–42.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnaedi, Endang, Kania Agustina, and Otong Karyono. 2020. "Strategy for Improving Service Performance through Organizational Culture and Climate." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 3 (2): 1360–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.994>.
- Latham, Gary P. 2016. "Goal-Setting Theory: Causal Relationships, Mediators, And Moderators." *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.12>.

- Lindorfer, Bernadette. 2021. "Personality Theory in Gestalt Theoretical Psychotherapy: Kurt Lewin's Field Theory and His Theory of Systems in Tension Revisited." *Gestalt Theory* 43 (1): 29–46. <https://doi.org/10.2478/gth-2021-0002>.
- Luque Vílchez, Mercedes, Enrique Mesa Pérez, Javier Husillos, and Carlos Larrinaga. 2019. "The Influence of Pro-Environmental Managers' Personal Values on Environmental Disclosure: The Mediating Role of the Environmental Organizational Structure." *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal* 10. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-01-2018-0016>.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja.
- Mira, Mohammed Saud, Yap Voon Choong, and Chan Kok Tim. 2019. "The Effect of HRM Practices and Employees' Job Satisfaction on Employee Performance." *Management Science Letters* 9 (6): 771–86. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>.
- Mobilio, Sarah Burns, Timothy R. Irish, Joshua W. Larson, Matthew W. Finnerty, and Kaye D. Sweetser. 2021. "The Few, the Proud, the Satisfied? The Relationship between Perceptions of Public Affairs and Job Satisfaction in the U.S. Marine Corps." *Public Relations Review* 47 (4): 102045. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102045>.
- Mohammed, Shaju, and Subhashini Durai. 2017. "A Study on the Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees Working in Automobile Industry, Punjab, India." *Journal of Management Research* 9 (1): 117. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>.
- Na-Nan, Khahan, Salitta Saribut, and Ekkasit Sanamthong. 2019. "Mediating Effects of Perceived Environment Support and Knowledge Sharing between Self-Efficacy and Job Performance of SME Employees." *Emerald Publishing Limited: Industrial and Commercial Training* 51 (6): 342–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ICT-01-2019-0009>.
- Nemteanu, Marcela Sefora, Vasile Dinu, and Dan Cristian Dabija. 2021. "Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic." *Journal of Competitiveness* 13 (2): 65–82. <https://doi.org/10.7441/JOC.2021.02.04>.
- Ningsih, Setia, and Hendra H. Dukulang. 2019. "Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda." *Jambura Journal of Mathematics* 1 (1): 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>.

- Nzewi, Hope Ngozi, Obianuju Mary Chiekezie, and Chibuzoh Alphonsus. 2017. "Workplace Environment and Employee Performance in Selected Brewing Firms in Anambra State." *International Journal of Current Research and Academic Review* 5 (1): 111–20. <https://doi.org/10.20546/ijcrar.2017.501.014>.
- Oluwatayo, Adedapo Adewunmi, and Olufunmilayo Adetoro. 2020. "Influence of Employee Attributes, Work Context and Human Resource Management Practices on Employee Job Engagement." *Global Journal of Flexible Systems Management* 21 (4): 295–308. <https://doi.org/10.1007/s40171-020-00249-3>.
- Omar, Muhamad Saufiyudin, Nurhidayah Rafie, and Shahrizal Ahmad Selo. 2020. "Job Satisfaction Influence Job Performance Among Polytechnic Employees." *International Journal of Modern Trends in Social Sciences* 3 (14): 39–46. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.314003>.
- Opperman, C. S. 2002. *Tropical Business Issues*. Partner Price Water House Coopers. International Business Review.
- Padmanabhan, Sindu. 2021. "The Impact of Locus of Control on Workplace Stress and Job Satisfaction: A Pilot Study on Private-Sector Employees." *Current Research in Behavioral Sciences* 2 (February): 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>.
- Petcu, Monica Aureliana, Maria Iulia Sobolevschi-David, Adrian Anica-Popa, Stefania Cristina Curea, Catalina Motofei, and Ana Maria Popescu. 2021. "Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the Covid-19 Pandemic." *Sustainability (Switzerland)* 13 (16). <https://doi.org/10.3390/su13168965>.
- Purwadi, Dio Caesar Darma, Widya Febrianti, and Dedy Mirwansyah. 2020. "Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance." *Technium Social Sciences Journal* 6 (April): 116–30. <https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>.
- Radwan, Rotana M., John P. Bentley, Julie A. Patterson, Dave L. Dixon, and Teresa M. Salgado. 2022. "Predictors of Job Satisfaction among Pharmacists: A Regional Workforce Survey." *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy* 5 (February): 100124. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2022.100124>.
- Rarastanti, Putri Dian, Tri Siwi Agustina, Sutinah Sutinah, and Arif Fatah Hidayat. 2021. "Job Stress, Job Burnout and Performance of Paramedics during the Covid 19 Pandemic ." *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan* 10 (1): 63–77. <https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.584>.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Buulolo Martinus, and Herni Widiyah Nasrul. 2020. "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)* 2 (1): 15–25. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>.

- Riyadi, Slamet. 2019. "The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation Toward Job Stress and Employee Performance." *International Review of Management and Marketing* 9 (3): 93–99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>.
- Riyani, Mufti, Wasino, Suyahmo, and Nugroho Trisnu Brata. 2020. "Pendidikan Pasca Pandemi (Analisis Sistem Ekologisosial Dan Ruang Hidup Masyarakat Indonesia)." *Seminar Nasional Pascasarjana UNNES 2020* 3 (1): 1016–30. <https://www.facebook.com/662119780484792/posts/3242517452444999/>.
- RSUD Palembang BARI. 2018. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah RSUD Palembang BARI tahun 2018. RSUD Palembang BARI: Palembang.
- RSUD Palembang BARI. 2019. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah RSUD Palembang BARI tahun 2019. RSUD Palembang BARI: Palembang.
- RSUD Palembang BARI. 2020. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah RSUD Palembang BARI tahun 2020. RSUD Palembang BARI: Palembang.
- RSUD Palembang BARI. 2021. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah RSUD Palembang BARI tahun 2021. RSUD Palembang BARI: Palembang.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2022. *Organizational Behaviour*. New York: Pearson.
- Salain, Putu Pradiva Putra, Made Santana Putra Adiyadnya, and Putu Agus Eka Rismawan. 2020. "Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bumn Di Wilayah Denpasar." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 3 (2): 19–27. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.181>.
- Saleem, Sumera, Yang Feng, and Adeel Luqman. 2021. "Excessive SNS Use at Work, Technological Conflicts and Employee Performance: A Social-Cognitive-Behavioral Perspective." *Technology in Society* 65: 101548. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101584>.
- Sapta, I. Ketut Setia, Muafi Muafi, and Ni Made Setini. 2021. "The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8 (1): 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>.
- Sedarmayanti. 2015. *Tata Kearsipan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siddiqi, Tahmeem, and Sadia Tangem. 2018. "Impact of Work Environment, Compensation, And Motivation on The Performance of Employees In The Insurance Companies of Bangladesh." *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law* 15 (5): 153–62.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Solegar, Muhammad, Yuliansyah M. Diah, and Zunaidah. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan." Universitas Sriwijaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, Dadang. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Ekonomedia* 09 (02): 1–16. www.stiepasim.ac.id.
- Swann, Christian, Simon Rosenbaum, Alex Lawrence, Stewart A. Vella, Desmond McEwan, and Panteleimon Ekkekakis. 2021. "Updating Goal-Setting Theory in Physical Activity Promotion: A Critical Conceptual Review." *Health Psychology Review* 15 (1): 34–50. <https://doi.org/10.1080/17437199.2019.1706616>.
- Tasman, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, and Meisa Fitri Nasution. 2021. "The Effect of Work Environment, OHS, and Job Satisfaction on Employee Performance." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 4 (3): 4026–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2170>.
- Tepayakul, Ruechuta, and Idsaratt Rinthaisong. 2018. "Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions." *Journal of Behavioral Science* 13 (2): 68–81.
- Tleuken, Aidana, Ali Turkyilmaz, Magzhan Sovetbek, Serdar Durdyev, Mert Guney, Galym Tokazhanov, Lukasz Wiechetek, et al. 2022. "Effects of the Residential Built Environment on Remote Work Productivity and Satisfaction during COVID-19 Lockdowns: An Analysis of Workers' Perceptions." *Building and Environment* 219 (April): 109234. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109234>.
- Velasquez, Ricardo Manuel Arias, Researcher, and Jennifer Vanessa Mejía Lara. 2020. "Since January 2020 Elsevier Has Created a COVID-19 Resource Centre with Free Information in English and Mandarin on the Novel Coronavirus COVID- 19 . The COVID-19 Resource Centre Is Hosted on Elsevier Connect , the Company ' s Public News and Information" 64: 1–7.

- Wen, Tan Bee, C. F. Ho Theresa, Beni Widarman Yus Kelana, Rafidah Othman, and Obed Rashdi Syed. 2019. "Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 9 (9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i9/6269>.
- Widyastuti, Nanda Dania Ariani, Fatchun - Hasyim, and Suharmanto - Suharmanto. 2021. "The Influence of Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Sun Star Motor Branch MT Haryono Semarang." *JOBS (Jurnal Of Business Studies)* 6 (2): 177. <https://doi.org/10.32497/jobs.v6i2.2543>.
- Wojtczuk-Turek, Agnieszka, and Dariusz Turek. 2021. "HPWSs and Employee Performance in KIBS Companies: A Mediating–Moderating Analysis." *Baltic Journal of Management* 16 (3): 345–65. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2020-0081>.
- Yu, Jun, and Yihong Wu. 2021. "The Impact of Enforced Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An Event System Perspective." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (24). <https://doi.org/10.3390/ijerph182413207>.
- Zainol, Noorliza, Dahlan Dahlan Abdullah, Abdul Rahman Ahmad Rozali, Khairil Anuar Bahari, and Saiful Bahri Mohd Kamal. 2020. "Issues on Job Mobility in Restaurant Industry: Study on Salary, Work Environment and Promotions." *Jurnal Intelek* 15 (2): 174–84. <https://doi.org/10.24191/ji.v15i2.352>.