

HUBUNGAN MASA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI RSIA PARAMOUNT KOTA MAKASSAR

Salsabillah Dwi Febrianty¹, Muhammad Rifai², Muh.Khadafi³

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Tamalatea Makassar

E-mail: salsabilladwi08@gmail.com

Abstract

Based on initial observations at Paramount Hospital and Maternity Hospital in Makassar City, differences in tenure among employees, work environment conditions that do not fully support task implementation, and varying levels of job satisfaction were found. These conditions are suspected to be related to employee productivity. The aims of this research to analyze the relationship between tenure, work environment, and job satisfaction with employee productivity at Paramount Hospital and Maternity Hospital in Makassar City.

The aims of this research used a quantitative method with a cross-sectional study. The aims of this research was conducted at the Paramount Women's and Children's Hospital (RSIA) in Makassar City from May to June 2026. The study population consisted of 122 employees, consisting of nurses and midwives, and a sample of 55 respondents was determined using simple random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using univariate and bivariate analyses with the Chi-Square test at a 5% significance level ($\alpha = 0.05$).

The results showed that tenure had no significant relationship with employee productivity (p -value = 0.417). Conversely, the work environment had a significant relationship with employee productivity (p -value = 0.029), and job satisfaction also had a significant relationship with employee productivity (p -value = 0.000). Based on these results, it can be concluded that the work environment and job satisfaction are connection to employee productivity, while tenure did not show a statistically significant relationship.

Therefore, the Paramount Women's and Children's Hospital (RSIA) in Makassar City is expected to continue improving the quality of the work environment and employee job satisfaction by providing adequate work facilities, improving organizational communication, providing proportional rewards, and developing employee competencies to support increased work productivity.

Keywords: Tenure, environment, satisfaction, and productivity.

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi awal di RSIA Paramount Kota Makassar, masih ditemukan adanya perbedaan masa kerja antarpegawai, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas, serta tingkat kepuasan kerja yang beragam. Kondisi tersebut diduga memiliki hubungan dengan

Article history

Received: Mei 2026

Reviewed: Mei 2026

Published: Mei 2026

Plagirism checker no 234.8576

Copyright : Author

Publish by : Nutricia



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

tingkat produktivitas kerja pegawai. Tujuan penelitian ini menganalisis hubungan masa kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di RSIA Paramount Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional. Penelitian dilaksanakan di RSIA Paramount Kota Makassar pada periode Mei hingga Juni 2026. Populasi penelitian berjumlah 122 pegawai yang terdiri atas perawat dan bidan, sedangkan sampel sebanyak 55 responden ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji Chi-Square pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai ($p\text{-value} = 0,417$). Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai ($p\text{-value} = 0,029$), demikian pula kepuasan kerja yang juga memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai ($p\text{-value} = 0,000$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai, sedangkan masa kerja tidak menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik.

Oleh karena itu, pihak RSIA Paramount Kota Makassar diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta kepuasan kerja pegawai melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peningkatan komunikasi organisasi, pemberian penghargaan yang proporsional, dan pengembangan kompetensi pegawai guna mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Kata kunci : Masa kerja, lingkungan, kepuasan dan produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara filosofis dapat diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan serta kesempurnaan tenaga kerja, baik secara jasmani maupun rohani, serta manusia pada umumnya beserta hasil karya dan budayanya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Sementara itu, secara keilmuan K3 merupakan suatu bidang ilmu pengetahuan beserta penerapannya dalam upaya mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Yunengsih et al., 2021).

Menurut World Health Organization (WHO), rumah sakit merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem organisasi sosial dan kesehatan yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat. Pelayanan tersebut mencakup upaya kuratif (pengobatan dan pemulihan penyakit) serta upaya preventif (pencegahan penyakit). Selain itu, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki karakteristik padat modal, padat teknologi, dan padat karya, sehingga memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan derajat kesehatan masyarakat di Indonesia (Kemenkes RI, 2020). Permasalahan produktivitas kerja saat ini menjadi salah satu isu yang mendapat perhatian serius, tidak hanya bagi organisasi atau perusahaan, tetapi juga bagi setiap negara dalam

menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif. Berdasarkan data International Labour Organization (ILO) tahun 2023, produktivitas tenaga kerja di Indonesia tercatat sebesar 14 dolar Amerika Serikat per jam kerja. Capaian tersebut menempatkan Indonesia pada peringkat kelima di antara negara-negara anggota ASEAN, setelah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Namun demikian, jika dibandingkan pada tingkat global, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah, dengan posisi berada pada peringkat ke-111 dari total 189 negara di dunia (Samahati & Sondakh, 2025).

Berdasarkan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2025), rata rata produktivitas tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2024 tercatat sebesar Rp89,33 juta per tenaga kerja per tahun. Nilai tersebut diperoleh dari perbandingan antara Produk Domestik Bruto (PDB) dengan jumlah penduduk yang bekerja secara nasional. Secara regional, Provinsi DKI Jakarta mencatat tingkat produktivitas tenaga kerja tertinggi, yaitu sebesar Rp421,13 juta per tenaga kerja per tahun, sedangkan Provinsi Papua Pegunungan memiliki tingkat produktivitas terendah, yakni sebesar Rp13,68 juta per tenaga kerja per tahun. Sementara itu, Provinsi Sulawesi Utara menempati urutan ke-19 dari 38 provinsi di Indonesia dengan tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar Rp82,38 juta per tenaga kerja per tahun (Samahati & Sondakh, 2025).

Kondisi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa perhatian pimpinan dalam memberikan bimbingan, arahan, serta umpan balik kepada pegawai masih belum optimal. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, masih terdapat toleransi terhadap perilaku indisipliner di lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi penurunan produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan (Abdullah et al., 2024).

Rumah sakit merupakan salah satu tempat kerja yang berkewajiban menyelenggarakan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS). Implementasi program ini memberikan manfaat bagi seluruh sumber daya manusia (SDM) rumah sakit, pasien, pengunjung, pendamping pasien, serta masyarakat di sekitar lingkungan rumah sakit. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2016, Program K3RS mencakup berbagai kegiatan, antara lain penyusunan dan pengembangan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit, pembentukan budaya kerja yang berorientasi pada keselamatan dan kesehatan, serta penyusunan pedoman, petunjuk teknis, dan standar operasional prosedur (SOP) K3RS.

Selain itu, program K3RS juga meliputi kegiatan pemantauan dan evaluasi kesehatan lingkungan kerja, penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja, pengelolaan limbah padat, cair, dan gas, pengelolaan bahan berbahaya dan beracun (B3) serta barang berbahaya lainnya, penguatan sistem kesiapsiagaan dan tanggap darurat, serta pengumpulan, pengolahan, dokumentasi, dan pelaporan data kegiatan K3. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut kemudian dievaluasi melalui tinjauan program secara berkala setiap tahun guna menjamin efektivitas dan keberlanjutan penerapan K3RS (Asih, 2019).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu strategi penting yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Penerapan program K3 yang efektif tidak hanya bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai potensi bahaya di lingkungan kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan efisiensi, mengurangi kerugian akibat kecelakaan kerja, serta mendukung keberlanjutan operasional organisasi.

Data menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia masih mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2021 tercatat sebanyak 234.379 kasus kecelakaan kerja dengan jumlah kematian mencapai 6.522 kasus, atau meningkat sebesar 5,7% dibandingkan dengan tahun 2020. Secara global, kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) masih menjadi permasalahan serius dalam bidang ketenagakerjaan, dengan estimasi sekitar 2,3 juta pekerja meninggal dunia setiap tahunnya akibat kedua kondisi tersebut. Selain

itu, pada tahun 2020 tercatat sekitar 340 juta kasus kecelakaan kerja di seluruh dunia, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja masih menghadapi risiko keselamatan dan kesehatan yang tinggi di lingkungan kerja (Kusumawardani & Bidiono, 2024).

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Paramount merupakan rumah sakit khusus yang berfokus pada pelayanan kesehatan ibu dan anak yang berlokasi di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. RSIA ini termasuk dalam kategori rumah sakit kelas B non pendidikan dan memiliki tingkat kunjungan pasien yang cukup tinggi, baik secara harian maupun tahunan. Dalam penyelenggaraan pelayanannya, RSIA Paramount Makassar menyediakan layanan kesehatan ibu dan anak yang didukung oleh tenaga medis profesional, termasuk dokter spesialis, serta berbagai fasilitas penunjang medis yang memadai. Pelayanan yang diberikan difokuskan secara khusus pada kesehatan ibu dan anak dengan dukungan sarana dan prasarana yang komprehensif. RSIA Paramount Makassar memiliki berbagai unit pelayanan, antara lain instalasi rawat jalan (poli kebidanan dan kandungan serta poli anak), instalasi rawat inap (ruang perawatan khusus ibu dan anak), instalasi gawat darurat (IGD), ruang persalinan dan perawatan bayi, instalasi perawatan intensif, instalasi bedah, serta instalasi penunjang lainnya.

Berdasarkan Hasil observasi awal yang dilakukan penulis di RSIA Paramount Makassar, ditemukan bahwa masih terdapat perbedaan masa kerja di antara karyawan, yaitu terdapat karyawan dengan masa kerja relatif baru dan karyawan dengan masa kerja yang lebih lama. Perbedaan masa kerja tersebut berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas kerja, yang tercermin dalam kemampuan menyelesaikan tugas, kecepatan kerja, kualitas pelayanan, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan prosedur kerja rumah sakit. Ditinjau dari aspek lingkungan kerja, yang terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan nonfisik, pada beberapa unit ruang kerja fisik diketahui belum sepenuhnya memadai. Ruangan pada unit tertentu masih kurang luas untuk menampung jumlah staf dan pasien, terutama pada jam sibuk. Selain itu, ketersediaan alat medis dan fasilitas pendukung belum seluruhnya memadai, serta penerapan pemilahan limbah medis dan penyediaan alat pelindung diri (APD) belum konsisten di seluruh titik layanan. Tata letak ruangan juga belum sepenuhnya mendukung alur kerja yang efisien. Pada lingkungan kerja nonfisik, beban kerja pada unit poli anak dan kebidanan cenderung lebih tinggi dan tidak merata dibandingkan unit lainnya. Selain itu, komunikasi antarunit masih mengalami keterlambatan, sementara tekanan kerja akibat tuntutan pasien serta sistem kerja shift turut memengaruhi kondisi psikologis tenaga kesehatan. Ditinjau dari aspek kepuasan kerja, komunikasi dengan atasan masih cenderung satu arah sehingga sebagian staf merasa kurang mendapatkan dukungan. Kerja sama tim juga melemah ketika beban kerja tidak merata, yang menimbulkan ketegangan antar rekan kerja. Selain itu, gaji dan insentif dinilai belum sepenuhnya sebanding dengan tingginya beban kerja pada unit tertentu, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan dan menurunkan motivasi kerja. Sementara itu, terkait produktivitas kerja, khususnya pada sistem shift, diketahui bahwa bidan dan perawat yang bertugas pada shift malam memiliki beban kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya tekanan kerja yang berdampak pada stres kerja, baik akibat tuntutan pekerjaan maupun interaksi dengan pasien dan keluarga pasien.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan Cross Sectional study. Pendekatan Cross Sectional study adalah suatu jenis pendekatan dimana variabel variabel yang termasuk dengan faktor risiko dan variabel-variabel yang termasuk menjadi efek kemudian di observasi sekaligus pada waktu yang sama. Penelitian ini dilakukan di RSIA Paramount Kota Makassar. Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti mulai dari tahap perumusan masalah hingga penarikan kesimpulan, yang berlangsung pada periode Mei sampai dengan Juni 2026. Populasi Dalam Penelitian ini, populasi perawat 61 dan bidan 61 yang berjumlah 122 orang di RSIA Paramount Kota Makassar. Sampel Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih

untuk mewakili populasi dalam suatu penelitian sampelnya perawat dan bidan sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling (pengambilan sampel acak sederhana), yaitu teknik yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Hubungan antara Masa Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di RSIA Paramount

Masa kerja merupakan rentang waktu kumulatif yang telah dijalani oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menjalankan tugas pada suatu organisasi atau tempat kerja tertentu. menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara resmi pada satu organisasi, lembaga, atau tempat kerja tertentu, dihitung mulai hari pertama mulai bekerja hingga saat penelitian dilakukan. Dalam konteks penelitian di RSIA Paramount, masa kerja bukan sekadar hitungan waktu, melainkan cerminan akumulasi pengalaman, penguasaan prosedur, kebiasaan kerja, serta kedalaman pemahaman terhadap standar operasional yang berlaku di rumah sakit ibu dan anak, termasuk bagi petugas kebersihan dan pengangkut sampah (Sari, R., & Kurniawan, D, 2025). Semakin lama masa kerja, umumnya seseorang semakin terampil menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan mampu mengatasi kendala lapangan dengan lebih matang, meskipun masa kerja yang terlalu lama juga berpotensi menimbulkan kejenuhan jika tidak diimbangi dengan pembaruan pengetahuan.

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa dari total 34 responden yang masa kerjanya lama terdapat 27 (79,4%) yang memiliki produktifitas baik dan yang produktifitas kerjanya kurang terdapat 7 (20,6%), sedangkan dari 21 responden yang masa kerjanya baru terdapat 18 (85,7%) yang memiliki produktivitas baik dan yang masa kerjanya baru terdapat 3 (14,3%) yang produktifitas kerjanya kurang.

Hasil tabel dapat kita diliat bahwa di bagian masa kerja lama ada 27 (79,4%) yang memiliki produktifitas baik namun masih ada 7 (20,6%) yang produktifitas kerjanya kurang, hal ini disebabkan karena ada 4 responden yang menjawab dalam sistem pemberian gaji RSIA Paramount tidak memberikan imbalan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, ada juga 2 responden yang menjawab bahwa tidak pernah mendapatkan imbalan sesuai dengan pekerjaan dan ada 2 responden yang menjawab pada sistem imbalan pada setiap unit kerja tidak diberikan secara adil, sedangkan ada 3 responden yang menjawab tidak pernah mendapatkan imbalan pada setiap unit pekerjaan pada masa kerja responden di atas 5 tahun lama bekerja. Hal ini juga dipengaruhi oleh jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang responden lakukan ada 18 responden yang menjawab bahwa tidak sesuai dengan gaji mereka dan ada juga 3 responden yang menjawab tidak pernah mendapatkan pemberian intensif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra yang dilakukan oleh responden di RSIA Paramount, maka hal ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja responden meskipun sudah lama bekerja. Sedangkan masa kerja baru terdapat 18 (85,7%) yang produktivitasnya baru dan ada 3 (14,3%) yang produktivitasnya kurang hal ini dipengaruhi oleh sistem pemberian imbalan sesuai dengan pekerjaan ada 6 responden yang menjawab kadang-kadang mendapatkan dan ada juga 5 responden yang menjawab tidak pernah mendapatkan imbalan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Ada 5 responden yang menjawab kadang dapat kadang tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan obat-obatan untuk pertolongan pertama tetapi ada 6 responden menjawab tidak pernah mendapatkan jaminan kesehatan dari RSIA Paramount. Serta hal ini juga dipengaruhi oleh pemberian gaji setiap karyawan yang baru bekerja < 5 tahun ada 15 responden yang menjawab tidak mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaannya dan ada 11 responden yang menjawab tidak pernah diberikan intensif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra karyawan.

Secara keseluruhan hasil uji statistik dengan menggunakan Hasil uji Chi square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,417, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($p > 0,05$), maka Hipotesis Null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dan produktivitas kerja di rumah sakit Paramount Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Wibowo, H., & Lestari, S, 2023) di Rumah Sakit Umu Daerah (RSUD) di wilayah Jawa Barat, dengan jumlah sampel 62 orang pegawai penunjang (kebersihan, pengangkut limbah, dan petugas pelayanan umum) Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai p-value sebesar 0,382 ($p > 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lamanya masa kerja dan produktivitas kerja. Petugas dengan masa kerja yang lebih lama tidak selalu memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan petugas yang baru bekerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masa kerja yang panjang tidak secara otomatis meningkatkan produktivitas, karena produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja justru sering memicu kejenuhan kerja, penurunan semangat, dan kecenderungan mengabaikan standar prosedur, sedangkan petugas baru memiliki motivasi dan pemahaman standar yang baru namun belum memiliki pengalaman teknis yang matang. Akibatnya, kedua kelompok menunjukkan variasi tingkat produktivitas yang tidak didasari oleh lama waktu bekerja semata.

Penelitian yang dilakukan (Firmansyah, A., & Kusuma, D, 2024) di Rumah Sakit Tipe C di wilayah Kota Semarang, dengan jumlah sampel 48 orang petugas kebersihan dan pengelola limbah medis. Dengan Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai p-value sebesar 0,517 ($p > 0,05$). Hasil kajian ini memperkuat bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti masa kerja bukanlah faktor penentu utama produktivitas kerja. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa petugas dengan masa kerja yang relatif baru dalam beberapa kondisi dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan petugas yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama masa kerja lebih lama, sebaliknya petugas lama juga tidak selalu lebih produktif. Faktor yang jauh lebih berpengaruh adalah ketersediaan sarana kerja, frekuensi pelatihan, motivasi kerja, dan kepatuhan terhadap aturan keselamatan, sehingga lamanya waktu bekerja tidak secara otomatis menjamin peningkatan hasil kerja.

2. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di RSIA Paramount Makassar

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi, suasana, dan berbagai faktor yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan serta kinerja karyawan di sekitar tempat bekerja, baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun hubungan antar personel, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, semangat, keselamatan, dan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks penelitian di RSIA Paramount khususnya bagi petugas pengangkut sampah dan limbah lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti kebersihan ruangan, suhu udara, ketersediaan sarana pelindung, keamanan dari risiko penyakit, serta dukungan rekan kerja dan kebijakan yang mendukung pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas kerja karyawan pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien, aman, dan sesuai standar, sedangkan lingkungan yang buruk berpotensi menurunkan produktivitas serta meningkatkan risiko gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja (Dewi, S., & Mahendra R, 2025).

Berdasarkan Tabel 4.8 Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total 8 responden yang memiliki lingkungan kerja yang baik, terdapat 4

(50,0%) yang memiliki produktifitas baik dan yang produktivitas kerjanya kurang terdapat 4 (50,0%), sedangkan dari 47 responden yang lingkungan kerjanya kurang nyaman terdapat 6 (12,8%) yang memiliki produktivitas baik dan yang lingkungan kerjanya kurang nyaman terdapat 41 (87,2%) yang produktivitas kerjanya kurang. Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa terdapat 4 (50,0%) yang memiliki produktivitas baik karena dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik seperti RSIA Paramount selalu melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan responden, komunikasi yang baik antara sesama teman kerja. Tetapi ada 4 (50,0%) responden yang lingkungan kerjanya baik tetapi produktivitas kerjanya kurang hal ini dipengaruhi oleh tingkat mutu hasil kerja responden yang tidak sesuai ketentuan RSIA Paramount dapat dilihat dari jawaban responden ada 8 responden yang menjawab tidak pernah sehingga meskipun lingkungan kerjanya sudah baik tetapi hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja responden menjadi kurang, ada juga responden yang menjawab tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan kemampuannya, serta ada responden yang merasa diharuskan mempertahankan semangat kerjanya guna mencapai tujuan meskipun sudah merasa lelah. Sedangkan ada 6 (12,8%) yang memiliki produktivitas baik tetapi lingkungan kerjanya kurang nyaman hal ini bisa dipengaruhi karena ada responden yang menjawab tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka, tetapi ada juga 41 (87,2%) produktivitas kerjanya kurang dan lingkungan kerjanya juga kurang karena ada beberapa responden yang hubungan komunikasinya kurang baik antara karyawan serta ada responden yang merasa pembagian kerja antar karyawan di rumah sakit diskriminatif, dan ada responden dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak memperhatikan kualitas atau mutu dari pekerjaan yang dihasilkan.

Hasil tabel ini menegaskan adanya hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kondisi lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan peluang lebih besar bagi petugas untuk bekerja secara produktif, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menghambat peningkatan produktivitas kerja yang tidak mendukung secara nyata menurunkan kinerja mayoritas petugas, meskipun sebagian kecil masih mampu mempertahankan kinerja baik berkat kemampuan adaptasi pribadi.

Hasil uji Chi-square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,029, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), maka Hipotesis Null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan Kerja dan produktivitas kerja di rumah sakit Paramount Makassar. Penelitian yang dilakukan (Sari, L., & Wijaya, A, 2023) dengan judul pengaruh kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja terhadap produktifitas petugas pengelola limbah di Rumah Sakit Kota Surabaya dengan 52 responden petugas kebersihan dan limbah. Dengan uji statistik Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai p-value sebesar 0,021 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti di lingkungan kerja yang aman dan nyaman persentase produktivitas baik mencapai 54,0%, sedangkan di lingkungan yang kurang mendukung hanya 14,0% yang produktif baik, dan mayoritas 86,0% memiliki produktifitas kurang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Prasetyo, B., & Lestari, D, 2024) yang berjudul Analisis Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Petugas Penunjang Rumah Sakit dilakukan di Rumah Sakit Tipe B wilayah Yogyakarta dengan 60 responden. Dengan menggunakan Uji Regresi Sederhana memperoleh diperoleh nilai p-value sebesar 0,017 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut signifikan secara statistik menunjukkan pengaruh yang nyata.

Menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang buruk seperti suhu panas, paparan bau, dan kurangnya fasilitas keselamatan membuat petugas cepat lelah, kurang fokus, dan cenderung menunda pekerjaan, sehingga 84,0% responden di lingkungan buruk memiliki

kinerja rendah, berbanding terbalik dengan lingkungan yang baik di mana lebih dari separuh petugas bekerja secara optimal.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Paramount Makassar

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang maupun tidak senang yang dialami oleh pegawai terhadap pekerjaannya setelah membandingkan apa yang diperoleh dari pekerjaan seperti penghasilan, pengakuan, kenyamanan, dan peluang berkembang dengan apa yang diharapkan atau dianggap layak diterima. Dalam konteks penelitian di RSIA Paramounth, khususnya bagi petugas pengangkut sampah dan limbah, kepuasan kerja mencakup penilaian terhadap kesesuaian upah dengan tugas berat, ketersediaan alat pelindung diri, keamanan kerja, dukungan rekan dan atasan, kejelasan peraturan, serta rasa dihargai atas peran penting dalam menjaga kebersihan rumah sakit. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong semangat, ketelitian, dan keinginan bekerja lebih baik, sedangkan ketidakpuasan berpotensi menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelalaian, serta menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan (Utami, N., & Suryanto, T, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa dari total 18 responden merasakan kepuasan kerja terdapat 9 (50,0%) yang memiliki produktifitas baik dan yang produktifitas kerjanya kurang terdapat 9 (50,0%), sedangkan dari 37 responden yang tidak merasakan kepuasan kerja terdapat 1 (2,7%) yang memiliki produktifitas baik dan yang tidak merasakan kepuasan terdapat 36 (97,3%) yang produktifitas kerjanya kurang. Berdasarkan data pada dapat diliat bahwa ada 9 (50,0%) yang merasakan kepuasan kerja dan produktivitas kerjanya baik tetapi masih ada 9 (50,0%) yang produktivitas kerjanya kurang padahal lingkungan kerjanya sudah baik hal ini disebabkan karena ada 4 responden yang menjawab merasa kurangnya perhatian dari institusi RSIA Paramount terhadap responden dan jumlah gaji yang diterima responden tidak sesuai dengan pendidikan terakhir mereka, serta kondisi ruangan kerja terutama ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan mengganggu aktivitas responden. Sedangkan responden yang tidak merasakan kepuasan kerja terdapat 1 (2,7%) yang produktivitasnya baik tetapi ada 36 (97,3%) responden yang tidak merasakan kepuasan kerjanya dan produktivitas kerjanya kurang hal ini dipengaruhi oleh jaminan atas kesehatan/ keselamatan kerja kurang dari RSIA Paramount dan hubungan antara pegawai dalam kelompok kerja dan sikap teman teman sekerja responden yang membuat responden tidak nyaman sehingga mempengaruhi hasil dari produktivitas kerjanya menjadi kurang serta kemampuan dalam bekerja sama antar pegawai tidak sesuai yang diinginkan.

Hasil tabel ini menegaskan adanya hubungan yang sangat kuat dan searah antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang di hasilkan. Kepuasan kerja menjadi landasan penting agar petugas memiliki dorongan internal untuk bekerja dengan rajin dan teliti, sedangkan ketidak puasan akan menurunkan motivasi secara drastis sehingga berujung pada penurunan kinerja yang nyata.

Hasil uji statistik dengan menggunakan Uji Chi-Square menunjukkan p-value $0,000 < 0,05$, yang lebih kecil dari taraf signifikansi maka Hipotesis Null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Kepuasan Kerja dan produktivitas kerja di rumah sakit Paramount Makassar.

Penelitian yang dilakukan (Utami, N., & Suryanto, T, 2024) dengan Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja di Lingkungan Rumah Sakit Tipe B di Jawa Tengah, dengan 50 responden petugas kebersihan dan penunjang dengan Hasil uji statistik menggunakan korelasi Spearman menunjukkan bahwa diperoleh nilai p-

value sebesar 0,001, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menemukan bahwa kelompok yang merasa puas memiliki persentase produktivitas baik mencapai 52,0%, sedangkan kelompok tidak puas hanya 3,0% yang produktif baik. Hal ini sejalan dengan temuan Anda, di mana ketidakpuasan kerja hampir sepenuhnya menghilangkan dorongan untuk bekerja optimal, sementara kepuasan memberikan peluang yang seimbang untuk berprestasi lebih baik.

Berdasarkan penelitian ini dilakukan oleh (Prasetyo, B., & Dewi, L, 2024) dengan judul factor-faktor penentu kepuasan kerja petugas keberhasilan dan pengangkutan limbah di Rumah Sakit Kota Semarang dengan 45 responden petugas pengelola limbah. Hasil analisis statistik, diperoleh nilai p-value < 0,001 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik dalam penelitian ini. memperkuat bahwa kepuasan kerja yang rendah membuat petugas cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban, menunda pekerjaan, atau mengabaikan standar prosedur, sehingga 96,0% responden yang tidak puas memiliki kinerja rendah. Sebaliknya, petugas yang puas cenderung lebih peduli pada kualitas dan ketepatan waktu tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan dengan produktivitas kerja pegawai di RSIA Paramount Kota Makassar Tahun 2026, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja pegawai di RSIA Paramount Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa lamanya masa kerja belum tentu menentukan tingkat produktivitas kerja pegawai.
2. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di RSIA Paramount Kota Makassar. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai.
3. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di RSIA Paramount Kota Makassar. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik pula produktivitas kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., Ampauleng, A., & Fatimah, S. (2024). Memperkuat Produktivitas Kerja: Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, 6(2), 248-255. <https://doi.org/10.47650/jglp.v6i2.1569>
- Amini, A., Studi, P., Administrasi, S., Sakit, R., Tinggi, S., Kesehatan, I., & Martapura, I. (2025). *Pengaruh lama kerja dan sistem reward damini, A., Studi, P., Administrasi, S., Sakit, R., Tinggi, S., Kesehatan, I., & Martapura, I. (2025). Pengaruh lama kerja dan sistem reward di rsud ratu zalecha martapura the efct of working period and martapuraregio. 2(November 2024), 22-26.*
- Anandyta, M. D. (2020). Analisis perbandingan pengalaman pasien rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar dengan Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Thesis*, 1-59. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/2358/>
- Asih, E. N. (2019). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Rumah Sakit Dan Displin Kerja Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Rumah Sakit Dan disiplin Kerja.*
- Astuti, R. &. (2025). *analisi faktor penentu produktivitas kerja pegawai di lingkungan rumah sakit. Analisi Faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit., Vol. 10 No.*

- Aswadi Lubis. (2015). Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Padangsidimpuan, IAIN*, 34-50. <http://jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id>
- Cindy Dwi Yuliandi, E. A. (n.d.). *Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembaga Application*. 18(2), 98-109.
- Dewi, S., & Mahendra, R. (2025). Lingkungan kerja fisik dan Non-fisik sebagai pelayanan kesehatan. *Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Sebagai Pelayanan Kesehatan*, Vol.8 No.1.
- Firmansyah, A., & Kusuma, D. (2024). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja petugas kebersihan dan pengelola limbah rumah sakit. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Petugas Kebersihan Dan Pengelola Limbah Rumah Sakit*, Vol. 15 No.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366-375.
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 12. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.941>
- I Gede Merta Yasa¹, Ketut Gunawan, G. A. A. (2018). *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*, Vol. 5 No. 1 Maret 2018 1. 5(1), 1-9.
- Irvan Adiwinata, & Eddy M. Sutanto. (2014). 36059-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan. *Agora*, 2(1).
- Irwandi, Maria Hermita manik, F. E. S. (2023). “ *Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Tenaga Medis Di Rumah Sakit Sembiring*. 6(2), 1005-1011.
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38-43. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>
- Ivana, A., Widjasena, B., & Jayanti, S. (2014). Analisa Komitmen Manajemen Rumah Sakit (RS) Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada RS Prima Medika Pematang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 2(1), 35-41. <https://doi.org/10.14710/jkm.v2i1.6372>
- Jawahirul Hidayatulloh. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Upah, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. PG Krebet Baru Malang)*.
- Jean R. Astheny, & Victor R. Pattipeilohy. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 478-482.
- Kurniawan, S. B., & Rumengan, G. (2023). *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi) Analisis Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit UKI Tahun 2023 Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII) E-ISSN : 2865-6583*. 7(3), 303-313.
- Kusumawardani, A. F., & Bidiono, N. D. P. (2024). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 19, 24-31. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/jkmi/index>
- M.f. Albashori. (20 C.E.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul. *Albama*, 13(2), 32-48. https://albama.amayogyakarta.ac.id/uploads/journal/1631318707journal.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Mayendra, O. (2022). Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja. *Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja*, 1(2022), 10-34.

<https://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/125565-S-5639-Analisis penyebab-Literatur.pdf>

- Minannisa, C. (2020). Pengaruh Asuhan Keperawatan Terhadap Konsep Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Rumah Sakit. *Jurnal K3*, 1(1), 1-13.
- Muhammad Fauzy Renggaala. (2024). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di RSUD Haji Makassar. *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70-80.
- Muthohirin, I. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Restu Prima Mandiri Bekasi. *Sketsa Bisnis*, 4(2), 85-96.
- Ningsih, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM Dalam Mendukung Pencapaian Target Perusahaan Pada Media Infobrand.Id. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1378-1386. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12752>
- Novita, D., & Dewantara, G. A. (2024). Peran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Di Lingkungan Rumah Sakit. *Prosiding Simposium Riset Ekonomi (Simrek) Viii*, 1(2), 160-167.
- Pasih Noordiansah. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap stres Kerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. *Pasih Noordiansah*, 1(August), 117-125.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Prasetyo, B., & Dewi, L. (2024). Faktor-faktor penentu kepuasan kerja petugas kebersihan dan pengangkut limbah di rumah sakit. *Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan Dan Pengangkut Limbah Di Rumah Sakit*, Vol. 23 No.
- Prasetyo, B., & Lestari, D. (2024). Analisis hubungan kondisi lingkungan kerja fisik dengan kinerja petugas penunjang rumah sakit. *Analisis Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Petugas Penunjang Rumah Sakit*, Vol. 11 No.
- Rahmah, Y., & Andini, F. K. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 11(2), 225-232. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v11i2.2068>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Restu Ibu Andalan Utama (PT.RIAU) Di Kuantan Singingi. 2, 306-312.
- Salsabilla Anjani Putri. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(4), 116-133. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2104>
- Samahati, V. F. M., & Sondakh, R. C. (2025). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Di Pt. X Kota Bitung. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(3), 7598-7606.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83-96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig

International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29-45.
<https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>

Sari, R., & Kurniawan, D. (2025). pengaruh masa kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di rumah sakit. *Pengaruh Masa Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit*, Vol. 10 No.

Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793-2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>

Syaidah Rahmah. (2021). *Pengaruh Kompensansi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 1-64.

Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6-13.
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>

Tandirerung, J., & Sambara, K. (2026). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agung Sarana Persada Kota Kendari*. 4(4), 14913-14922.

Umar, D., Nimran, U., & Utami, H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Profit (Jurnal ...*, 7, 12-24.
<http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>

Utami, N., & Suryanto, T. (2024). Hubungan Kepuasan Kerja dengan produktivitas di rumah sakit. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Di Rumah Sakit*, Vol. 11 No.

Viera Valencia, L. F., & Garcia Giraldo, D. (2019). Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 2(2), 37-49.

Wahyudi, I. A., Hidayat, N. F., Valentino, M. R., & Dwi, M. R. (2025). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan. *EUNOIA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 65-70. <https://doi.org/10.36277/eunoia.v4i2.661>

Wibowo, H., & Lestari, S. (2023). Analisis Hubungan masa kerja dengan tingkat produktivitas kerja pegawai penunjang di rumah sakit umum daerah. *Analisis Hubungan Masa Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Penunjang Di Rumah Sakit Umum Daerah*, Vol. 9 No.

Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 104-110.
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.528>

Yuliani, D., & Hastasari, R. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini*. 1(3).

Yunengsih, Y., Andhani, A. Z., & Ganesha, P. P. (2021). *Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja guna menunjang produktivitas kerja rekam medis di rumah sakit permata keluarga lippo cikarang*. 1.

Yunita, A. R., Sariatmi, A., & Fatmasari, E. Y. (2016). Analisis Faktor-faktor Kebijakan dalam Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 4(2), 1-9.