Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Kesejahteraan di RS Purwokerto

Syayidiahtun Ihda Nur Baeti[1], Suyoto[2], Maulida Nurul Innayah[3], Alfato Yusnar Kharismasyah[4]
[1,2,3,4]Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammmadiyah Purwokerto, Indonesia
E-mail: suyoto@ump.ac.id

Article History:
Received: 05 Agustus 2026
Revised: 10 Agustus 2026
Accepted: 30 Oktober 2026

Keywords: *Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kinerja Perawat, Kesejahteraan*

Abstract: *Kinerja tenaga kesehatan merupakan factor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat dengan kesejahteraan perawat sebagai variabel mediasi pada perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto dengan megacu pada pada Job Demands-Resources (JD-R) Theory. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sampel dari perawat rawat inap sebanyak 122 sebagai responden, menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan munggunakan kuesioner dengan skala likert 5 tingkat. Data dianalisis menggunakan Partikal Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, keterlibatan kerja dan kesejahteraan perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja juga berpengaruh positif terhadap kesejahteraan perawat. Temuan ini menunjukan bahwa peningkatan kesejahteraan perawat merupakan mekanisme penting dalam meningkatkan kinerja, sehingga rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong keterlibatan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat.*

PENDAHULUAN

Bidang kesehatan merupakan salah satu fondasi utama dalam perkembangan sosial dan ekonomi yang sangat bergantung pada mutu kinerja tenaga medis, sebagai penyedia layanan inti kesehatan. Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, tenaga medis berperan sebagai faktor utama dalam proses layanan kesehatan. Mutu layanan sangat ditentukan oleh tingkat profesionalisme dan kinerja yang mereka tunjukkan (Fa'iq *et al.*, 2025). Dalam sektor kesehatan,

meningkatnya kualitas sumber daya manusia (SDM) mesti menjadi kepentingan utama (Iqbal, 2022).Tenaga kesehatan tidak semata menjalankan fungsi teknis dalam proses perawatan, tetapi memegang peran sentral dalam membentuk kualitas interaksi pelayanan melalui sikap, komunikasi, dan empati yang secara langsung memengaruhi kepuasan serta rasa aman pasien selama menjalani perawatan di rumah sakit (Islami *et al.*, 2024).

RS Wijayakusuma Purwokerto merupakan rumah sakit yang melayani prajurit TNI, keluarga TNI, peserta BPJS Kesehatan, dan masyarakat umum melalui berbagai layanan seperti rawat jalan, rawat inap, dan fasilitas gawat darurat 24 jam, RS Tk. III Wijayakusuma Purwokerto menuntut tenaga kesehatan untuk berinteraksi langsung dengan pasien, bekerja di bawah tekanan dan keterbatasan waktu, serta memberikan layanan yang aman, cepat, dan berkualitas tinggi. Kondisi-kondisi ini dapat memengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kesejahteraan tenaga kesehatan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka. (Portal RS Wijayakusuma Purwokerto, 2026; Listiani, 2021)

Diantara kelompok tenaga medis paling banyak di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto ialah perawat, yang berjumlah 176 orang (58,67%) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan 277 orang . Perawat adalah tenaga medis terbanyak yang memiliki peran penting dalam sistem kesehatan serta memberikan layanan dasar yang menyelamatkan jiwa (WHO, 2025). Pentingnya perawat dalam sistem pelayanan kesehatan tidak hanya terletak pada tugas dasar merawat pasien, tetapi juga pada kontribusinya terhadap peningkatan pengalaman dan hasil perawatan pasien secara keseluruhan. Bukti ilmiah mengindikasikan bahwa praktik keperawatan fokusnya dalam komunikasiterapeutik, edukasi pasien, dan koordinasi perawatan berkontribusi terhadap peningkatan pengalaman pasien, termasuk dalam aspek pemahaman pengobatan, kesiapan pulang, dan penilaian terhadap layanan kesehatan (Alshahrani *et al*., 2024). Perawat menghadapi beban kerja yang besar, tekanan emosional, dan tanggung jawab profesional yang besar, yang membuat mereka rentan terhadap stres ditempat kerja, yang bias berakibat kepada kesejahteraan dan kinerja mereka di dalam lingkungan pelayanan kesehatan (Aprilria & Kurniasih 2025).

Cara untuk meningkatkan kapasitas serta kompetensi SDM di sektor kesehatan, terutama perawat, diperlukan penerapan berbagai strategi yang terencana dan berkelanjutan. Diantara berbagai faktor yang mendominasi kinerja yaitu lingkungan kerja (Abyan & Riyanto 2023). Pengelolaan lingkungan kerja yang positif amat penting guna mempertahankan kesejahteraan serta menaikkan kinerja tenaga kesehatan (Silva *et al.*, 2023). Lingkungan kerja yang memberikan rasa terlindungi dan kenyamanannya, juga disertai adanya fasilitas yang mencukupi, hubungan kerja yang selaras, serta penerapan sistem manajemen yang berkeadilan, berperan penting dalam meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas tenaga kesehatan (Simarmata *et al.*, 2025). Berdasarkan penelitian Septianjani *et al.*, (2024) menemukan bahwa tenaga kesehatan dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, termasuk beban kerja yang berat serta intensitas interaksi langsung dengan pasien. Dalam kondisi tersebut, pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting yang tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kerja tenaga kesehatan. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang terjamin keamanan dan kesehatannya untuk dapat menjalankan tugas secara optimal serta meningkatkan kinerja. Kondisi kerja yang aman berkontribusi pada terciptanya kesehatan fisik maupun mental pekerja, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja(Santoso & Oktafien 2024). Hasil penelitian (Darmawan *et al*., 2021; Marisya, 2022; Firjatullah *et al*., 2023; Susanti & Mawardi, 2024) semua penelitan memperlihatkan bahwa lingkungankerja berprngaruh positif tehadap kinerja. Namun, ada juga hasil studi yang berbeda yang dilaksanakan oleh (Alqorrib *et al*., 2023; Mahatani *et al*.,

2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi tehadap kinerja.

Disamping lingkungan kerja, keterlibatan kerja pun merupakan faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja para perawat. Keterlibatan kerja menurut Roobins & Judge, (2023) merujuk pada tingkat dimana individu dinilai berdasarkan pekerjaannya, berpartisipasi dalam pekerjan tersebut, dan menganggap pencapaian mereka penting untuk harga diri. Ketika para karyawan secara psikologis merasa terhubung dengan pekerjaannya, mereka cenderung berusaha lebih keras dan peduli terhadap pentingnya pekerjaan bagi citra diri individu secara keseluruhan, maka keterlibatan kerja muncul. Keterlibatan kerja juga mencerminkan sejauh mana harga diri seseorang dipengaruhi oleh kinerja pekerjaannya (Widiyanti, 2026). Hal ini timbul dikarenakan keikutsertaan kerja bisa menggambarkan tingkatan keterikatan anatara tenaga kerja dengan tugas yang dilakukannya. Penelitian (Alfato *et al*., 2026; Machmud *et al.,* 2022; Astrina *et al.,* 2024; Rahmadani *et al.,* 2022; Galu *et al.*, 2025) memeprlihatkan keterlibatan kerja memengaruhi positif terhadap Kinerja karyawan. Namun, penelitian lain dari (Alfato *et al.,* 2021; Haedar *et al.,* 2021; Amalia, 2023) menunjukan hasil yang berbeda, dimana keterlibatan karyawan tidak memengaruhi tehadap kinerja karyawan.

Dalam keadaan ini, kesejahteraan psikologis karyawan dianggap sebagai faktor penting yang dapat menjelaskan hubungannya pada lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan terbaru memperlihatkan lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan tehadap kesejahteraan karyawan, baik secara jelas ataupun berdasarkan karakteristik dan persepsi pekerjaan, sementara lingkungan kerja yang tidak sehat cenderung meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis (Dumitriu *et al.*, 2025; Saragih, 2024; Reyhandita, 2024). Hasil dari (Ritonga *et al*., 2023; Kusuma *et al.*, 2024) mengungkapkan lingkungan kerja tak memiliki pengaruh signifikan tehadap kesejahteraan karyawan, sehingga menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja tehadap kesejahteraan amat kontekstual dan bersandar pada karakteristik sektor, jenis pekerjaan, serta struktur pendapatan responden. Keterlibatan kerja juga memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi kesejahteraan karyawan. Penelitian dari ((Haq & Fauzan, 2025; Liona & Yurniardi, 2020; Saputri & Ariani, 2025) menemukan keterlibatan kerja memengaruhi positif tehadap kesejahteraan karyawan. Sementara itu, studi yang dilaksanakan oleh (Ashish, 2023; Darmilisani *et al.,*2025) menunjukan bahwa keterlibatan kerja berdampak positif tidak signifikanterhadap kesejahteraan karyawaan.

Studi ini merupakan pengembangan atas studi yang sudah dilaksanakan Rabuana & Yanuar, 2023, yang meneliti dampak lingkungan kerja serta keterlibatan kerja terhadap performa karyawan, dengan kesejahteraan karyawan sebagai faktor perantara yang di lakukan di PT. DBN yang bergerak dibidang manufaktur. Hasil studi tersebut memperlihatkan lingkungan kerja tidak memengaruhi langsung tehadap kinerja karyawan, namun memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan. Selain itu, keterlibatan kerja terbukti meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui jalur langsung maupun dengan memperbaiki kesejahteraan karyawan. Hasil ini menekankan pentingnya peran kesejahteraan karyawan sebagai penghubung yang memperkuat hubunganantara lingkungan kerja, keterlibatan kerja, serta kinerja karyawan.

Penelitian ini berlandaskan pada *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) memengaruhi keterlibatan kerja, kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Teori ini menjadi landasan dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, keterlibatan kerja, kesejahteraan tenaga kesehatan, dan kinerja pada penelitian ini. Penelitian ini penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan keterlibatan dalam pekerjaan memengaruhi kinerja tenaga

kesehatan, khususnya di Rumah Sakit III Wijayakusuma Purwokerto. Penelitian ini memperluas bukti empiris yang ada mengenai peran kesejahteraan tenaga kesehatan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara lingkungan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kinerja, khususnya dalam konteks rumah sakit yang memiliki karakteristik layanan yang kompleks dan tuntutan pekerjaan yang berat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan, kinerja mereka, serta kualitas layanan kesehatan.

TINJAUAN LITERATUR

Job Demands-Resources (JD-R) Theory

Teori *Job Demands–Resources* (JD-R*)* menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama: tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Tuntutan pekerjaan adalah aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau psikologis, sedangkan sumber daya pekerjaan membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak tuntutan, dan meningkatkan motivasi. Ketersediaan sumber daya pekerjaan yang memadai meningkatkan efektivitas kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diposisikan sebagai sumber daya pekerjaan yang mendukung kinerja tugas perawat, sedangkan keterlibatan kerja mencerminkan kondisi motivasi yang mendorong peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, teori JD-R berfungsi sebagai kerangka konseptual untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, keterlibatan kerja, kesejahteraan pekerja kesehatan, dan kinerja.

Kinerja

Kinerja merupakan gabungan dari beberapa factor utama meliputi pengakuan, kebutuhan, pencapaian, kepuasan, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sangat penting untuk membantu organisasi merancang strategi yang efektif dalam mencapai tujuan dengan cara optimal (Roobins & Judge 2023). Di sisi lain, kinerja karyawan ialah akibat dari mutu dan jumlah kerja yang diraih seorang karyawan ketika mejalankan jobdesk berdasarkan tanggungjawab yang diserahkan padanya (Redian *et al.*, 2024). Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), kinerja dilihat sebagai hasil dari hubungan anatara tuntutam pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) yang bepengaruh atas tingkat motivasi serta kelelahan karyawan.

Temuan oleh Roobins & Judge 2023, menegaskan bahwa Kinerja ialah hasil kerja yang diraih individu saat merampungkan tugas dan tanggungjawabnya pada kurun waktu yang ditentukan, yang diukur secara objektif melalui indikator yang jelas seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas. Dalam studi ini, kinerja diukur dari empat indikartor, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas, yang menwujudkan keahlian individu saat melaksanakan pekerjaan sesuai standar tugas organisasi

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja ialah keutuhan keadaan, baik berupa fasilitas, yang terdapat disekitar karyawan dan memengaruhi pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari. Sebagaimana didefinisikan oleh temuan dari (Mişca, 2022) dimana lingkungan kerja yang kontributif bukan cuma menyerahkan perasaan terlindungi, namun juga karyawan terdorong dalam bekerja dengan maksimal sehingga efisiensi meningkat dan kepuasan kerja bisa tercapai. Lingkungan kerja yang produktif serta menrorong kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi, karena mampu menumbuhkan motivasi, kerja sama, serta keterlibatan yang berkelanjutan (Nusraningrum *et al.,* 2024).

Berdasarkan *Job Demands–Resources* (JD-R) *Theory*, lingkungan kerja tergolong sebagai

bagian dari job resources yang membantu tenaga kesehatan menghadapi *job demands* dan menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif (Bakker & Demerouti, 2007). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang terus membaik akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Dalam penelitian sebelumnya menurut (Hakim & Alfiyah, 2021; Marisya, 2022; Firjatullah *et al.*, 2023; Susanti & Mawardi 2024) memperlihatkan lingkungan kerja memengaruhi positif dan signifikan tehadap kinerj karyawan. Temuan analisis dari (Badrianto *et al*., 2022) dalam temuannya bahwa lingkungan kerja yang suportif dan nyaman secara signifikan meningkakan kinerja karyawan, karena mampu meningkatkan motivasi, fokus, serta kepuasan kerja.
H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Keterlibatan kerja (*job involvement*) merupakan derajat keterikatan individu pada pekerjaannya, yang terlihat dari partisipasi aktif dalam bekerja serta pandangan bahwa prestasi kerja berkaitan dengan harga dirinya (Roobins & Judge 2023). Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* Bakker & Demerouti, 2007, keterlibatan kerja akan meningkat ketika tenaga kesehatan memiliki *job resources* yang sesuai guna menghadapi *job demands* yang tinggi. Kondisi tersebut mendorong tenaga kesehatan bekerja lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.Organisasi dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi terbukti memperoleh berbagai manfaat, termasuk peningkatan produktivitas, profitabilitas, serta penurunan tingkat turnover karyawan secara signifikan (Nanda, 2024). Studi terdahulu dari (Alfato *et al*., 2026; Machmud *et al.*, 2022; Astrina *et al*., 2024; Rahmadani *et al.,* 2022; Galu *et al*., 2025) menemukan keterlibatan kerja memengaruhi positif dan signifikan tehadap kinerja karyawan.
H2: Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja

Kesejahteraan karyawan menunjukan keadaan emosi yang baik, yang ditunjukkan rasa sejahtera, kepuasan hidup, dan fungsi psikologis yang optimal dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan di tempat kerja tidak hanya menekankan pada ketiadaan stress, melainkan juga pada peningkatan potensi psikologis, dukungan dari organisasi, serta kondisi kerja yang sehat. Berdasarkan (Fung *et al*., 2024), mengemukakan Kesejahteraan karyawan adalah konsepyang kompleks, mencakup bukan hanya faktor fisik dan mental, namun juga berkaitan dengan makna dalam kehidupan dan pekerjaan serta aspek sosial, yang secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam perspektif teori *Job Demands-Resources*, keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka berenergi, motivasi, dan kemampuan yang semakin positif saat menyelesaikan pekerjaan.

Kesejahteraan karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja, di mana kondisi fisik dan mental yang positif menaikkan motivasi, fokus, juga kepuasan kerja alhasil berakibat pada peningkatan performa (Chang, 2024). Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut (Aprilria & Kurniasih 2025; Halim *et al.,* 2026; Ryandhana, 2023; Rosanti & Marlius, 2023) menemukan bahwa kesejahteraan memengaruhi positif yang signifikanterhadap kinerja karyawan.
H3: Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Perawat

Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) merupakan konstruk multidimensi yang menggambarkan kondisi kesejahteraan individu dalam konteks pekerjaan dan mencakup berbagai dimensi kesejahteraan, seperti aspek fisik, psikologis, dan social (Bautista *et al*., 2023). Selain itu, kesejahteraan karyawan juga dipahami sebagai pengalaman positif individu dalam bekerja yang mencakup dimensi subjective well-being (kesejahteraan subjektif), eudaimonic well-being (kesejahteraan eudaimonik), dan social well-being (kesejahteraan sosial), yang secara bersama-sama mencerminkan kualitas kehidupan kerja seseorang (Jarden *et al*., 2023). Menurut Ratnasari & Rahmansyah (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kontributif terhadap meningkatnya kepuasan dan kondisi psikologis karyawan, alhasil berakibat kepada kesejahteraan mereka. Teori JD-R menurut Bakker & Demerouti, 2007, yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang berkontibusi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan oleh karenanya mampu bekerja secara lebih optimal.

Hal ini selaras oleh hasil studi Zhang *et al*., (2024)) menemukan bahwa lingkungan kerja psikososial yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan kerja perawat. Disamping itu, studi oleh Lam *et al*., (2022) pun menemukan lingkungam kerja yang sehat secara psikososial bekontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitan dilaksanakan oleh (Dumitriu *et al.,* 2025; Saragih, 2024; Reyhandita, 2024) menunjukan lingkungan kerja memengaruhi positif dan signifikan tehadap kesejahteraan karyawaan.

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kesejahteraan perawat

Keterlibatan Karyawan (*employee engagement*) adalah tingkat emosi positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Gallup, 2026). Karyawan yang terlibat tidak hanya melaksanakan tugas secara efektif, tetapi juga menunjukkan dedikasi yang kuat kepada perusahaan. Hal ini selaras pada hasil temuan dari (Gallup, 2026) memperlihatkan keterlibatan karyawan mencerminkan tingkat antusiasme dan keterikatan individu terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya, yang bekontribusi atas meningkatnya kinerja serta inovasi dalam organisasi. Menurut teori JD-R, yang berpendapat bahwa keterlibatan kerja merupakan keadaan motivasional positif yang terbentuk ketika karyawan memperoleh dukungan yang memadai dalam pekerjaannya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan. Selain itu, menurut laporan dari Bakker *et al*., (2023) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan kerja tinggi ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*),dan penghayatan (*absorption*), yang memperlihatkan tingkat energi, antusiasme, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan serta berkaitan dengan berbagai luaran kerja yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh (Haq & Fauzan, 2025; Liona &Yurniardi, 2020; Saputri & Ariani, 2025) menunjukan bahwaketerlibatan kerja memengaruhi positif dan signifikan tehadap kesejahteraan karyawaan.

H5: Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja di mediasi oleh Kesejahteraan

Lingkungan kerja yang mendukung berperan utama guna menaikkan produktivitas karyawan, dengan cara memperbaiki pengalaman mereka di tempat kerja serta memperhatikan kondisi kesehatan mental yang lebih baik. Kondisi lingkungan kerja yang positif, muncul dari factor fisik tempatkerja, kualitas hubungan antara rekan kerja, juga adanya dukungan dari organisasi, terbukti memberikan kontribusi secara positif dan signifikan tehadap peningkatan

kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dianggap nyaman dan memotivasi bisa menumbuhkan motivasi kerja, membangun iklim kerja yang terkendali, juga terdorongnya karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih kuat (Assidiqi & Hapsari, 2024). Teori *Job Demands-Resources* menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) bukan hanya memengaruhi langsung terhadap kinerja, namun juga menaikkan kesejahteraan karyawan.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian dari Mohamad & Abiddin, (2024) menunjukan Lingkungan kerja yamg kondusif memiliki hubungan yangkuat dengan peningkatan kesejahteraan karyawan, alhasil bekontribusi terhadappeningkatan produktivitas atau kinerja karyawan. Jika kondisi pekerjaan mendukung, pegawai bisa lebih semangat bekerja optimal dan mendapatkan hasil kerja yang lebih baik saat menjalankan tugas-tugas perusahaan. Kesejahteraan yang semakin baik itu akhirnya membuat kinerja kerja karyawan ikut meningkat, yang menunjukkan betapa pentingnya kesejahteraan sebagai hubungan antara kondisi kerja dan hasil kerja, meskipun peran mediasi ini belum diuji secara statistik secara mendalam (Islami *et al*., 2024).

H6: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerjadi melalui mediasi Kesejahteraan.

Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kinerja di mediasi oleh Kesejahteraan

Karyawan dengan engagement tinggi menunjukkan energi, antusiasme, dan keterlibatan penuh yang berdampak pada peningkatan kinerja (Bakker, 1978). Namun demikian, hubungan itu tidaklah selalu berlangsung secara langsung, akan tetapi sering dijelaskan pada mekanisme psikologis berupa kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Keterlibatan kerja yang tinggi berkaitan erat dengan meningkatnya kesejahteraan psikologis, di mana individu yang engaged secara kerja menunjukkan kondisi mental yang lebih stabil dan mampu meminimalkan pengalaman psikologis negatif (Safinaz, 2021).

Hasil studi dari Siswanti *et al*., (2024) mencatat bahwa kesejahteraan di lingkungam kerja secara tidak langsung namun signifikans memengaruhi kinerja tugas melewati peningkatan work engagement, menegaskan bahwa kondisi kesejahteraan menjadi fondasi bagi pencapaian kinerja yang konsisten. Temuan dari studi Pratiwi & Davina, (2023) menunjukan bahwa kesejahteraan kerja tidak seacara langsung menentukan kinerjaa karyawan, namun mempengaruhi secara tidak langsung melalui keterlibatan kerja sebagia variable mediasi yang menjembatani hubungan tersebut.

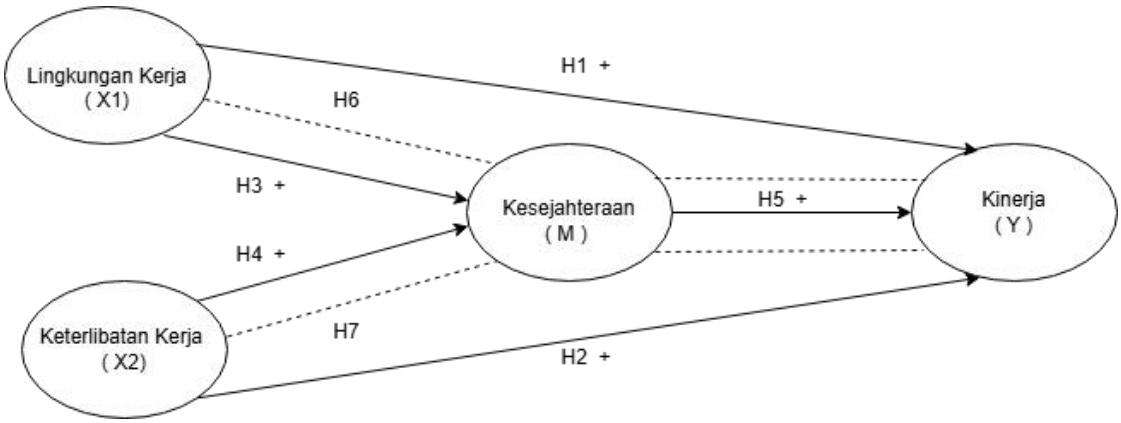
H7: Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerjadi melalui mediasi Kesejahteraan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh perawat rawat inap di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto. Sampel dipilih dengan teknik purposive sampling; syarat responden adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, 122 responden memenuhi persyaratan. Analisis kekuatan statistik untuk studi yang memanfaatkan Partial Least Squares Structural Equation Modeling menunjukkan ukuran sampel ini sesuai dengan rekomendasi minimum dari (Hair *et al.,* 2021). Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbentuk cetak yang didistribusikan secara offline langsung kepada responden yang memenuhi syarat. Kuesioner memakai skala Likert lima poin: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Analisis data dilaksanakan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3. Proses analisis mencakup penilaian

terhadap model pengukuran (outer model) sebagai dasar untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk. Setelah itu, model struktural (inner model) dievaluasi untuk mengetahui hubungan antarvariabel sekaligus menguji hipotesis penelitian dengan prosedur bootstrapping sesuai rekomendasi (Hair *et al.,* 2021).

Berdasarkan kajian teori di atas maka tergambar kerangka konseptual seperti dibawah ini;



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan temuan riset yaitu terdiri dari karakteristik responden, penilaian model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), dan pengujian dugaan. Temuan kemudian dibahas, dengan penafsiran yang didukung oleh teori terkait dan studi sebelumnya.

Demografi Responden

Demografi responden dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik subjek riset. Data demografis disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan karakteristik yang sesuai, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Penyajian informasi tersebut bermaksud untuk menyajikan konteks dalam menginterpretasikan temuan kajian penelitian.

Tabel 1. Demografi Responden

Identitas	Informasi	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	31,96
	Perempuan	83	68,03
Usia (tahun)	≤25	18	14,75
	>25-29	47	38,52
	>30-39	38	31,14
	>40-49	15	12,29
	≥50	1	0,81
Pendidikan Terakhir	Diploma III	77	63,11
	Diploma IV	4	3,27
	Profesi Ners	28	22,95
	Profesi Apoteker	7	5,73
	Profesi Dokter	0	0
	Sarjana	5	4,09

	Pascasarjana (S2/S3)	1	0,81
Status perkawinan	Menikah	92	75,40
	Belum Menikah	22	18,03
Bagian / devisi	Perawat	122	100
Lama Bekerja (tahun)	<5	41	33,60
	>5-9	35	28,68
	>10-14	24	19,67
	>15-19	16	13,11
	>20-24	6	4,91
	≥25	0	0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Berlandaskan data demografis yang diperoleh, 122 responden yang mayoritasnya terdiri dari responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 83 responden (68,03%). Didominasi oleh perempuann dalam komposisi ini sejalan dengan karakteristik umum tenaga kesehatan di Indonesia, khususnya pada layanan keperawatan dan kebidanan (Syahputri *et al.,* 2026). Ditinjau dari aspek usia, kelompok usia 20-29 tahun menjadi yang paling dominan dengan jumlah 47 responden (38,52%). Rentang usia itu mengindikasikan bahwa mayoritas responden merupakan tenaga kerja di tahap awal hingga pertengahan karier, sehingga memiliki potensi pengembangan yang cukup besar. Berdasarkan pada aspek pendidikan, lulusan Diploma (D3) mendominasi dengan jumlah 77 responden (63,11%). Dilihat dari masa kerja, mayoritas perawat berada pada rentang kurang dari 5 tahun sebesar 35 responden (28,68%) dan di ikuti dengan masa kerja 5–9 tahun sebanyak 24 responden (19,67%) yang menunjukkan bahwa responden berada pada tahap awal hingga menengah dengan pengalaman yang cukup serta masih dalam proses pengembangan kompetensi.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Studi ini menerapkan model pengukuran reflektif. *Outer model* dievaluasi dalam penilaian validitas konstruk dan reliabilitas dengan menguji nilai *outer loading*, *Average Variance Extracted (*AVE), *Cronbach's Alpha*, serta *Composite Reliability* (CR).

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer loading	Keterangan
Lingkungan Kerja *(Mokarami et al*., 2021)	**LK1.** Tata ruang kerja di rumah sakit memudahkan saya dalam menjalankan pekerjaan.	0.885	Valid
	LK2. Fasilitas pendukung yang tersedia menunjang kenyamanan saya dalam bekerja.	0.812	Valid
	LK3. Ketersediaan mesin kerja/ peralatan kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	0.823	Valid
	LK4. Ruang istirahat perawat tersedia dan dalam kondisi baik.	0.748	Valid
	LK5. Saya merasa aman saat menggunakan alat medis/peralatan kerja.	0.858	Valid

Keterlibatan Kerja (Schaufeli et al., 2006).	**KK1.** Saya tetap fokus bekerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.	0.815	Valid
	KK2. Saya mampu berkonsentrasi penuh saat menjalankan tugas di rumah sakit.	0.905	Valid
	KK3. Saya mengevaluasi kembali tindakan keperawatan yang telah saya lakukan kepada pasien.	0.887	Valid
	KK4. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti penting bagi saya.	0.853	Valid
	KK5. Saya menggunakan hasil evaluasi kerja untuk meningkatkan pelayanan keperawatan.	0.810	Valid
Kinerja Perawat (Lazer and Wikstrom, 1977).	**KP1.** Saya mampu menerapkan keterampilan teknis sesuai tuntutan pekerjaan di rumah sakit.	0.744	Valid
	KP2. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif.	0.771	Valid
	KP3. Saya mampu mengambil keputusan kerja yang sesuai dengan situasi pekerjaan.	**0.625**	Tidak Valid
	KP4. Saya memahami tujuan dan standar kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit.	0.720	Valid
	KP5. Saya menyelesaikan tugas keperawatan dengan baik.	0.847	Valid
	KP6. Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.	**0.628**	Tidak Valid
	KP7. Saya melakukan tindakan keperawatan sesuai prosedur.	0.813	Valid
	KP8. Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan pasien.	0.770	Valid
Kesejahteraan Perawat (Zheng *et all*., 1998).	**KJP1.** Saya merasa kehidupan pribadi saya berjalan dengan baik dari bekerja di rumah sakit	0.716	Valid
	KJP2. Bekerja di rumah sakit mampu memenuhi kebutuhan keluarga.	0.791	Valid
	KJP3. Saya merasa puas bekerja di rumah sakit.	**0.646**	Tidak Valid
	KJP4. Meskipun bekerja di rumah	0.816	Valid

sakit melelahkan, saya masih dapat beristirahat dengan cukup.		
KJP5. Saya tetap memiliki semangat dalam bekerja.	**0.662**	Tidak Valid
KJP6. Saya merasa aman saat bekerja sebagai perawatan.	0.776	Valid
KJP7. Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja di rumah sakit.	0.787	Valid
KJP8. Saya mampu mengelola tekanan dan stres kerja dengan baik.	0.803	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Berpedoman pada (Hair *et al,* 2021) nilai outer loading lebih dari 0,7 itu artinya indikator mampu merefleksikan konstruk laten dengan baik. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai muatan luar dari indicator berada di atas 0,7 dengan kisaran 0.716 hingga 0.803 maka kesimpulannya bahwa indikator sudah melampaui kriteria indicator yang sah pada penggunaan dalam mengukur keempat variable yang di teliti, namun terdapat beberapa indikator dieliminasi dari model penelitian karena tidak memenuhi kriteria nilai outer loading minimum sebesar 0,7 yaitu KP3, KP6 pada variabel kinerja perawat serta KJP3 dan KJP5 pada variable kesejahteraan perawat.

Tabel 3. Discriminant Validity

	Kesejahteraan Perawat (M)	Keterlibatan Perawat (X2)	Kinerja Perawat (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Kesejahteraan Perawat (M)	0.782			
Keterlibatan Perawat (X2)	0.596	0.855		
Kinerja Perawat (Y)	0.680	0.703	0.785	
Lingkungan Kerja (X1)	0.582	0.616	0.557	0.826

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Validitas diskriminan diuji untuk mengetahui apakah setiap konstruk mampu membedakan variabel yang diukurnya dari konstruk lainnya. Penilaian dalam penelitian ini mengacu pada kriteria Fornell–Larcker, yang menyatakan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk harus melebihi nilai korelasinya dengan konstruk lain (Hair *et al.,* 2021). Berdasarkan hasil pada Tabel 3, seluruh nilai akar kuadrat AVE yang terdapat pada diagonal masing-masing variabel lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, semua konstruk memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Hal ini terlihat pada Kesejahteraan Perawat (0,782), Keterlibatan Perawat (0,855), Kinerja Perawat (0,785), dan Lingkungan Kerja (0,826) yang semuanya lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk. Dengan demikian, masing-masing variabel mempunyai kemampuan yang positif dalam membandingkan variable tersebut dari variabel lain. Artinya, penggunaan indikator betul-betul mewakili konstruk yang diukur juga tidak bertumpukan bersama konstruk lainnya. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat dipetik dari model penelitian sudah terpenuhinya kriteria discriminant validity juga layak untuk analisis lebih lanjut.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Penelitian ini menggunakan model pengukuran reflektif pada variabel Lingkungan Kerja,

Keterlibatan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kinerja Perawat. Evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dinilai berdasarkan AVE > 0,50, sedangkan validitas diskriminan dievaluasi menggunakan HTMT < 0,90. Selanjutnya, reliabilitas konstruk diukur melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* ≥ 0,70 (Hair *et al.,* 2021).

Tabel 4. Composites Reliability, Cronbach's Alpha, dan Average Variance Extracted

Variabel penelitian	Composites Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0.915	0.883	0.683
Keterlibatan Perawat (X2)	0.931	0.907	0.731
Kesejahteraan Perawat (M)	0.907	0.873	0.550
Kinerja Perawat (Y)	0.904	0.874	0.743

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Berdasarkan table 4. Nilai *Composite Reliability* pada seluruh variabel penelitian berada di atas 0,7, yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0,915, Keterlibatan Perawat sebesar 0,931, Kesejahteraan Perawat sebesar 0,907, dan Kinerja Perawat sebesar 0,904. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 dengan rentang nilai 0,873 - 0,907. Menurut Hair *et al.,* (2021), nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7 sehingga memenuhi kreteria reabilitas dan menunjukan konsistensi internal yang baik dinyatakan reliabel. Selain itu, seluruh nilai AVE berada di atas 0,50 sehingga memenuhi validitas konvergen. Oleh sebab itu, semua variabel dalam kajian ini dianggap boleh dipercayai dan sesuai untuk digunakan dalam analisis seterusnya.

Tabel 5. HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*)

Variabel	Kesejahteraan Perawat (M)	Keterlibatan Perawat (X2)	Kinerja Perawat (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Kesejahteraan Perawat (M)				
Keterlibatan Perawat (X2)	0.657			
Kinerja Perawat (Y)	0.771	0.790		
Lingkungan Kerja (X1)	0.653	0.685	0.632	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Menurut Hair *et al.,* (2021), menyatakan bahwa pengujian validitas diskriminan menggunakan Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) merupakan pendekatan yang lebih andal dalam mengevaluasi perbedaan antar konstruk. Suatu model dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai HTMT dalam setiap pasangan konstruk terletak kurang dari batas 0,90. Berlandaskan Tabel 5, semua nilai HTMT antar variabel terletak kurang dari 0,90, maka dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk mempunyai validitas diskriminan yang positif dan mampu dibedakan secara memadai dari konstruk lainnya.

Evaluasi model struktural (inner model)

Dilaksanakan guna memeriksa hubungan antara variable dan menguji asumsi yang ada. Langkah pertama melibatkan analisis multikolineritas antar konstruk memakai Variance Inflations Factor (VIF) secara internal. Menurut Hair *et al.,* (2021), suatu model dianggap bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF internalnya kurang dari 5. Selanjutnya, uji hipotesis dilaksanakan dengan memanfaatkan cara bootstrapping, dengan mempertimbangkan nilai p dan interval kepercayaan 95% (CI). Hubungan antar variabel dikatakan signifikan apabila bernilai p kurang dari 0,05 dan/ataupun interval kepercayaan 95% tidak mencakup nol, seperti yang dinyatakan

oleh (Hair *et al.,* 2021). Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi ukuran efek (f^2) guna menentukan besaran pengaruh tiap konstruk eksogen tehadap konstruk endogen. Nilai 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 memperlihatkan efek sedang, dan 0,35 memperlihatkan efek besar (Hair *et al.,* 2021).

Tabel 6. Nilai R Square dan Q Square

Keterangan	R Square	Q Square
Kinerja Perawat (Y)	0.430	0.246
Kesejahteraan Perawat (M)	0.603	0.361

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Berlandaskan Tabel 6, nilai R Square dalam variable Kinerja Perawat (Y) berjumlah 0,430 memperlihatkan hasil 43,0% variasi kinerja perawat bisa ditemukan pada variable dalam model, sementara 57,0% sisanya terpengaruh faktor lain diluar penelitian. Sedangkan itu, nilai R Square atas variable Kesejahteraan Perawat (M) sebesar 0,603 memeperlihatkan hasil 60,3% variasi kesejahteraan perawat bisa dijelaskan oleh model. Sedangkan untuk Q Square untuk variabel Kesejahteraan Perawat sebesar 0,246 dan Kinerja Perawat sebesar 0,361. Seluruh Q Square melebihi 0 ($Q^2 > 0$), yang mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang memadai terhadap variabel endogen (Hair *et al.,* 2021).

Tabel 7. Multikolinieritas Hasil Inner VIF

Variabel	Kesejahteraan Perawat (M)	Keterlibatan Kerja (X2)	Kinerja Perawat (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Kesejahteraan Perawat (M)			1.755	
Keterlibatan Kerja (X2)	1.610		1.867	
Kinerja Perawat (Y)				
Lingkungan Kerja (X1)	1.610		1.821	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Menurut tabel 7. Temuan uji multikolinieritas dilaksanakan oleh mengevaluasi nilai Inner Variances Inflations Factor (VIF) di model struktural. Pendapat Hair et al. (2021), model diartikan bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 5. Temuan uji memperlihatkan bahwa keseluruhan penilaian Inner VIF berada pada rentang 1,610-1,867. Nilai VIF pada variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar 1,610, sedangkan nilai VIF pada variabel Kinerja Perawat berkisar antara 1,755-1,867. Sehingga kesimpulannya bahwa hubungan anatar variable memenuhi asumsi tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji F-Square

Pengujian F-Square memiliki tujuan guna menunjukkan kontribusi nyata dari variable independen juga variable intervening terhadap variable dependen. Pengukurannya dapat dilaksanakan oleh kategori penilaian 0,02 diartikan lemah, 0,15 diartikan sedang, dan 0,35 diartikan besar. Berikut adalah temuan perhitungan:

Tabel 8. Hasil Uji F-Square

	Uji F-Square	**Interpretasi**
Lingkungan Kerja (X1)=>Kinerja Perawat (Y)	0.006	Sangat kecil (dibawah 0,02)
Lingkungan Kerja (X1)=>Kesejahteraan Perawat (M)	0.131	Kecil

Keterlibatan Perawat (X2)=> Kinerja Perawat (Y)	0.254	Sedang
Keterlibatan Perawat (X2)=> Kesejahteraan Perawat (M)	0.159	Sedang
Kesejahteraan Perawat (M)=> Kinerja Perawat (Y)	0.210	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Berlandaskan Tabel 8, temuan uji effect size (f^2), Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat bernilai 0,006 (pengaruh sangat kecil), Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Perawat sebesar 0,131 (pengaruh kecil), Keterlibatan Perawat terhadap Kesejahteraan Perawat sebesar 0,159 (pengaruh sedang), Keterlibatan Perawat terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,254 (pengaruh sedang), dan Kesejahteraan Perawat terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,210 (pengaruh sedang). Oleh karena itu, variable yang menghasilkan pengaruh terbesar pada model struktural ialah Keterlibatan Perawat terhadap Kinerja Perawat dengan nilai f^2 sebesar 0,254.

Tabel 9. Model Fit

Indikator Model Fit	Estimasted Model	Keterangan
SRMR	0.079	Fit
d_ULS	1.590	Informasi
d_G	0.982	Informasi
Chi-Square	603.941	Informasi
NFI	0.715	Cukup Baik

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Berlandaskan Tabel 9, penilaian SRMR sebesar 0,079. Pendapat Hair *et al*., (2021), penilaian SRMR yang terletak dibawah 0,08 memperlihatkan model memiliki tingkat kesesuaian (good fit) yang baik. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa model studi telah berkriteria model fit, sehingga model yang digunakan sesuai pada data empiris dan memenuhi syarat untuk uji hipotesis.

Tabel 10. Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Result
Lingkungan Kerja-> Kinerja Perawat	0.067	0.070	0.100	0.664	0.507	Rejected
Lingkungan Kerja-> Kesejahteraan Perawat	0.347	0.358	0.086	4.057	0.000	Accepted
Keterlibatan Kerja-> Kinerja Perawat	0.434	0,438	0.099	4.376	0.000	Accepted
Keterlibatan Kerja -> Kesejahteraan Perawat	0.382	0.380	0.090	4.235	0.000	Accepted

Kesejahteraan Perawat -> Kinerja Perawat	0.383	0.381	0.100	3.812	0.000	Accepted
Lingkungan Kerja -> Kesejahteraan Perawat -> Kinerja Perawat	0.133	0.136	0.049	2.723	0.000	Accepted
Keterlibatan Kerja -> Kesejahteraan Perawat -> Kinerja Perawat	0.146	0.143	0.048	3.056	0.000	Accepted

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026

Berlandaskan temuan uji di Tabel 10, Path Coefficient, pengujian hipotesis dilakukan mengacu pada penilaian signifikasi (p-value), nilai p d bawah 0,05 menjadi indikator bahwa bahwa hipotesis dinyatakan signifikan (Hair *et al*., 2021). Hasil penelitian pada hipotesisi pertama memperlihatkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, bernilai koefisien sejumlah 0.067 dan nilai p sejumlah 0,507 (> 0,05), maka tidak signifikan dan hipotesis ditolak. Sebaliknya pada hipotesis kedua, Lingkungan Kerja memengaruhi signifikan terhadap kesejahteraan perawat, bernilai koefisien yaitu 0.347 dan nilai p = 0,000 (< 0,05) artinya makin positif lingkungan kerja maka makin meningkat kesejahteraan perawat.

Selanjutnya pada hipotesis ketiga, keterlibatan kerja terbukti memengaruhi signifikan tehadap kinerja perawat, atas nilai koefisiensebanyak 0.434 dan p = 0,000 (< 0,05). Pada hipotesis empat keterlibatan kerja terhadap Kesejahteraan Perawat, bersama penilaian koefisien sejumlah 0.382 dan p = 0,000 (< 0,05), menunjukan keterlibatan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus kinerja. Hipotesisi kelima menunjukan kesejahteraan perawat juga memengaruhi signifikan terhadap kinerja perawat, bersama nilai koefisen 0.383 dan p = 0,000 (< 0,05), sehingga dapat bertindak selaku variabel yang memperkuat kinerja. Disamping itu, hipotesisi keenam memperlihatkan kesejahteraan perawat memediasikan hubungan anatara lingkungan kerja dan kinerja perawar, bersama penilaian koefisien sejumlah 0.133 dan p = 0,000 (< 0,05). Pada hipotesis ketujuh menunjukan bahwa kesejahteraan perawat juga memediasikan hubungan diantara keterlibatan kerja dan kinerja perawat, nilai koefisiensebesar 0.146 dan nilai p = 0,000 (< 0,05).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Temuan studi menghasilkan lingkungan kerja tidak memengaruhi signifikan tehadap kinerja perawat, yang artinya, perbaikan kondisi lingkungan kerja, dengan fisik ataupun sosial, tidak tentu secara langsung meningkatkan kinerja perawat di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam menjalankan pelayanan kesehatan, kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kondisi psikologis, tingkat stres, dan kesejahteraan subjektif. Mengingat karakteristik pekerjaan perawat di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto yang memiliki beban kerja tinggi, interaksi intensif dengan pasien, serta tuntutan pelayanan yang berkelanjutan, lingkungan kerja yang baik saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa didukung kondisi kesejahteraan yang memadai. Berdasarkan teori *Job Demands-Resources*, lingkungan dipandang sebagai *job resources* yang dapat mendukung karyawan dalam

menjelaskan pekerjaannya. Akan tetapi, *job resources* tidak selalu meningkatkan kinerja secara langsung, melainkan terlebih dahulu memperkuat kondisi psikologis, seperti kesejahteraan karyawan, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dalam studi ini Penelitian ini relevan dengan penelitian oleh (Alqorrib *et al*., 2023; Mahatani *et al*., 2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi tehadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Perawat

Temuan studi memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap kesejahteraan perawat. Hasilnya menunjukkan bahwa makin baik lingkungan kerja yang dialami perawat, makin tinggi juga tingkat kesejahteraan yang mereka rasakan di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto. Suasana kerja yang kondusif dengan dukungan fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga memudahkan perawat menjalankan tugas semakin tenang dan nyaman. Bagi perawat di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto yang menghadapi tuntutan pelayanan kesehatan secara berkelanjutan, lingkungan kerja yang suportif memberikan kontribusi penting terhadap menjaga kesejahteraan mereka. Menurut teori JD-R, lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk job resosources yang menyediakan dukungan fisik dan social bagi perawat, sehingga membantumengurangi dampak tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Temuan ini selaras dengan studi relevan oleh (Dumitriu *et al*., 2025; Saragih, 2024; Reyhandita, 2024) yang mengemukakan atas lingkungan kerja yang suportif dan kondusif secara signifikan menaikkan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan melalui mekanisme pengurangan stres dan peningkatan dukungan sosial di tempat kerja.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Temuan studi memperlihatkan bahwa keterlibatan kerja memengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja perawat. Hasilnya menerangkan makin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki perawat, sehingga makin tinggi juga kinerja yang dihasilkan di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto. Keterlibatan kerja yang tercermin melalui semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penyerapan (absorption) mendorong perawat untuk bekerja semakin fokus, bertanggung jawab, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Kondisi ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Theory*, yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan hasil dari proses motivasional yang mendorong individu mengerahkan energi, dedikasi, dan upaya terbaiknya dalam berkerja sehinggaberdampak pada peningkatan kinerja. Mengingat perawat di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto menghadapi tuntutan pelayanan yang tinggi, keterlibatan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja yang tinggi. Temuan yang didapatkan turut mendukung studi sebelumnya (Galu *et al*., 2025; Machmud *et al*., 2022; Astrina *et al*., 2024; Rahmadani *et al*., 2022) menegaskan bahwa keterlibatan kerja ialah determinan penting guna adanya peningkatan kinerja karyawan dalam beragam sektor, termasuk sektor kesehatan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kesejahteraan Perawat

Temuan studi memperlihatkan bahwa keterlibatan kerja memengaruhi positif juga signifikan terhadap kesejahteraan perawat. Hasilnya mengungkapkan bahwa makin tinggi tingkatan keterlibatan kerja yang dipunyai perawat, sehingga makin tinggi juga tingkatan kesejahteraan yang dirasakan di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto. Keterlibatan kerja yang terwujud melalui semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption) membuat perawat lebih antusias dalam menjalankan tugas, mampu memaknai pekerjaannya secara positif, serta lebih baik dalam mengelola tekanan kerja. Hal ini sesuai dengan teori JD-R yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih mampu

menghadapi tuntutan pekerjaan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, sehingga kondisi psikologis positif dan kesejahteraannya tetap terjaga. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan emosional perawat, terutama dalam menghadapi tuntutan pelayanan kesehatan yang tinggi di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Haq & Fauzan, 2025; Liona & Yurniardi, 2020; Saputri & Ariani, 2025) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Kesejahteraan Perawat terhadap Kinerja Perawat

Temuan studi memperlihatkan bahwa kesejahteraan perawat memengaruhi positif juga signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan perawat, sehingga kian bagus juga kinerja yang diwujudkan oleh perawat di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto. Perawat yang merasa sejahtera cenderung memiliki semangat kerja yang semakin tinggi, mampu berkonsentrasi saat membereskan tugas, juga memberikan pelayanan yang kian optimal kepada pasien. Kondisi ini searah dengan teori JD-R yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kondisi psikologis positif akan lebih mampu memanfaatkan sumber daya pekerjaan dan menghadapi tuntutan kerja secara efektif, sehingga dapat menghadapi kinerja yang lebih optimal. Hasil studi sejalan dengan temuan (Aprilria & Kurniasih 2025; Halim *et al*., 2026; Ryandhana, 2023; Rosanti & Marlius, 2023) yang berpendapat bahwa kesejahteraan memengaruhi positif terhadap kinerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kesejahteraan perawat bisa meningkatkan kualitas pelayanan serta produktivitas kerja. Dengan demikian, RS TK III Wijayakusuma Purwokerto perlu memperhatikan kesejahteraan perawat agar kinerja yang dihasilkan tetap optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat, dengan Kesejahteraan Perawat sebagai Mediasi

Hasil penelitan memperlihatkan bahwa kesejahteraan perawat memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat. Artinya, lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja perawat dengan langsung, namun diawali dengan peningkatan kesejahteraan perawat, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto. Hal ini sejalan dengan Teori Job Demands-Resources, yang menyatakan bahwa sumber daya kerja tidak selalu berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi dapat meningkatkan kondisi psikologis positif, misalnya meningkatkan kesejahteraan perawat yang kudian berdampak positif pada peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan perawat merupakan mekanisme utama yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dengan karakteristik pelayanan yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan kesinambungan di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto, lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan efek yang semakin optimal jika mampu meningkatkan kesejahteraan perawat. Situasi ini didukung oleh studi (Mohamad & Abiddin, 2024) menunjukkan bahwa lingkungankerja yang mendukung ikut serta terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan alhasil mendorong produktivitas dan kinerja. Karenanya, organisasi kesehatan perlu mengarahkan strategi bukan hanya dalam perbaikan aspek fisik lingkungan kerja, namun juga dalam intervensi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan perawat, seperti dukungan psikologis, menejemen beban kerja, juga terciptanya hubungan kerja yang suportif, guna memperoleh kinerja yang ideal dan berkesinambungan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Kerja terhadap Kinerja Perawat, dengan Kesejahteraan Perawat sebagai Mediasi

Hasil studi mengemukakan bahwa kesejahteraan perawat memediasi dengan parsial (*partial mediation*) pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja. Temuan ini ditunjukan bahwa keterlibatan kerja mampu menumbuhkan kinerja perawat dengan langsung, bersamaan dengan tidak langsung berlandaskan meningkatnya kesejahteraan perawat di RS TK III Wijayakusuma Purwokerto. Perawat yang bersemangat (vigor), berdedikasi (dedication), serta penyerapan (absorption) yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dampak tersebut akan semakin optimal apabila diikuti dengan tingkat kesejahteraan yang baik. Temuan ini sejalan dengan teori JD-R, yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja, sebagai keadaan motivasi, dapat secara langsung meningkatkan kinerja. Pada saat yang sama, peningkatan kesejahteraan perawat berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal, sehingga kesejahteraan berperan sebagai jalur pelengkap dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan memiliki peranan selaku faktor yang memperkuat hubungan diantara keterlibatan kerja dan kinerja, meskipun tidak hanya satu-satunya cara dalam menerangkan hubungan tersebut. Temuan ini sama halnya bersama studi dari (Safinaz, 2021; Siswanti *et al*., 2024; Pratiwi & Davina, 2023) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan memperkuat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja. Kesamaan temuan tersebut memperlihatkan bahwa RS TK III Wijayakusuma Purwokerto perlu meningkatkan keterlibatan kerja perawat melalui penguatan semangat, dedikasi, dan komitmen terhadap pekerjaan, serta diimbangi dengan upaya menjaga kesejahteraan perawat agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal serta berkesinambungan.

KESIMPULAN

Kesimpulan studi ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara keterlibatan kerja dan kesejahteraan perawat memengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja. Hasil studi ini menunjukan kesejahteraan perawat dapat memediasi secara penuh lingkungan kerja terhadap kinerja serta memediasi secara penuh juga kepada keterlibatan kerja terhadap kinerja. Studi ini mempunyai keterbatasan sebab hanya dilaksanakan pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang terbatas, sehingga menyebabkan temuan penelitian hanya mencerminkan kondisi pada rumah sakit yang diteliti dan keterbatasan waktu mengakibatkan pengumpulan data hanya dilaksanakan pada satu periode, maka belum bisa menggambarkan perubahan kondisi responden dari waktu ke waktu. Berbeda halnya, studi ini hanya melaksanakan pengkajian lingkungan kerja, keterlibatan kerja, kesejahteraan perawat dan kinerja perawat, sehingga masih terdapat factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja namun belum diteliti. Oleh karena itu saran untuk studi setelahnya yaitu untuk elibatkan lebih dari satu rumah sakit ataupun organisasi melalui kriteria yang tidak sama serta memperluas model studi seperti menambahkan variable lainnya yang bersangkutan, misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, maka mampu membagikan gambaran yang kian komprehensif tentang aspek-aspek yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Disamping itu, studi di masa depan disarankan menggunakan metode pengamatan dalam jangka waktu tertentu agar perkembangan hubungan antar variabel dapat terlihat lebih jelas, khususnya dalam melihat bagaimana perubahan kesejahteraan karyawan berdampak pada kinerja mereka dari waktu ke waktu.

DAFTAR REFERENSI

Abdulla Awn Alshahrani, Sara, Arwa Abdullaziz Al-Dossari, Hanan Jurays Bashir Alanazi, Asma Mohammed Alanazi, Norah Hassan Asiri, Latifah Marfoua Alanezy, Nouf Sad Marzouq Alotebi, and Amani Ali Assiri. 2024. "Effective Nurse-Patient Communication: Strategies, Barriers, and Impacts on Patient Care and Outcomes." 7:8.

Abyan, Arlviara Citra, and Setyo Riyanto. 2023. "The Influence of The Work Environment on Employee Performance." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 19(2):57–63. doi:10.14710/jsmo.v19i2.30560.

Aisya Amalia, Muhafidhah Novie. 2023. "Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 11–23.

Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro, Fatmah Bagis. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Sambel Layah Corporation Indonesia." 7(02):1937–48.

Andriani Pratiwi, Endah, and Sylvia Griselfa Davina. 2023. "The Impact of Workplace Wellbeing on Job Performance with Work Engagement as a Mediating Variable." *Journal of World Science* 2(8):1130–36. doi:10.58344/jws.v2i8.388.

Aprilria, Irene Paskah Aprilria, and Retno Kurniasih. 2025. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Subjektif : Peran Modal Psikologis Sebagai Pemoderasi." *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal* 3(2):47–57. doi:10.61434/dfame.v3i2.269.

Arnold B. Bakker, Erasmus University Rotterdam, The Netherland, & Evangelia Demerouti, Eindhoven University of Technology, The Netherland. 1978. "Multiple Levels in Job Demands–Resources Theory: Implications for Employee Well-Being and Performance." *Nobascholar* 4(2):95–105.

Arya Kusuma, Bagus, Ni Rai Artini, and Ni Luh Putu Seriasih. 2024. "Pengaruh Investasi, Lingkungan Kerja Dan Kepastian Pasar Terhadap Kesejahteraan Petani Jahe Merah." *Jurnal Sutasoma* 3(1):10–18. doi:10.58878/sutasoma.v3i1.336.

Ashish, Waghe. 2023. "Employee Engagement & Its Impact on Employee Well-Being." https://www.researchgate.net/publication/370630979_Quantitative_Research-Designs.

Assidiqi, Zidan Naoval, and Radhita Dwi Vata Hapsari. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 3(3):864–71. doi:10.21776/jki.2024.03.3.21.

Badrianto, Yuan, Muhamad Ekhsan, and Cucu Mulyati. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1):401–10. doi:10.36778/jesya.v5i1.607.

Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti, and Arnold B. Bakker. 2007. "The Job Demands-Resources Model : State of the Art." doi:10.1108/02683940710733115.

Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti, and Ana Sanz Vergel. 2023. "Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later ; Annual Review OfOrganizational Psychology and Organizational Behavior." 25–53.

Bautista, Tara G., Gretchen Roman, Munziba Khan, Michele Lee, Sumeyra Sahbaz, Lunthita M. Duthely, Alexa Knippenberg, Miracle A. MacIas-Burgos, Alec Davidson, Carolina Scaramutti, Janice Gabrilove, Susan Pusek, Darshan Mehta, and Miriam A. Bredella. 2023. "What Is Well-Being? A Scoping Review of the Conceptual and Operational Definitions of Occupational Well-Being." *Journal of Clinical and Translational Science* 7(1). doi:10.1017/cts.2023.648.

Chang, Rong. 2024. "The Impact of Employees' Health and Well-Being on Job Performance." *Journal of Education, Humanities and Social Sciences* 29:372–78. doi:10.54097/9ft7db35.

Darmilisani, Darmilisani, Prihatin Lumbanraja, Yeni Absah, and Parapat Gultom. 2025. "Improving Employee Wellbeing in Plantation Companies: The Role of Job Crafting Capability and Work Engagement." *Edelweiss Applied Science and Technology* 9(6):1065–76. doi:10.55214/25768484.v9i6.8029.

Devina Michelle Reyhandita. 2024. "Mewujudkan Wellbeing dan Engagement Karyawan Genenrasi Z Melalui Self Efficacy, Non Physical Work Environment, dan Leader Member Exchange." 32(3):167–86.

Dumitriu, Simona, Claudiu George Bocean, Anca Antoaneta Vărzaru, Andreea Teodora Al-Floarei, Natalița Maria Sperdea, Florentina Luminița Popescu, and Ionuț Cosmin Băloi. 2025. "The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being." *Sustainability (Switzerland)* 17(6). doi:10.3390/su17062613.

Fa'iq, Muhammad Afif Shofwan, Ai Komariah, and Ujang Kunadi. 2025. "Pengaruh Profesionalisme Dan Kinerja Pelayanan Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat (Studi Di RS TK IV Atambua)." *Dinasti Health and Pharmacy Science* 2(3):100–106. doi:10.38035/dhps.v2i3.1835.

Fung, Eric N., Richard G. Cowden, Ying Chen, Dorota Weziak-Bialowolska, Piotr Bialowolski, Matthew T. Lee, Eileen McNeely, and Tyler J. VanderWeele. 2024. "Prospective Associations of Multidimensional Well-Being with Work Distraction and Job Satisfaction: A Two-Wave Study of US Employees." *Frontiers in Psychology* 15(January):1–8. doi:10.3389/fpsyg.2024.1326655.

Gallup. 2026. "State of the Global Workplace." *Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide* 1–122. http://www.gallup.com/file/services/176735/State of the Global Workplace Report 2013.pdf%5Cnpapers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E.

Galu, Ade, Mahmud Mahmud, and Fahrul Mauzu. 2025. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kesesuaian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Advances in Management & Financial Reporting* 3(3):909–26. doi:10.60079/amfr.v3i3.620.

Haedar, Christbelloni S. Z., Greis M. Sendow, and Raymond Kawet. 2021. "Employee Engagement Effect, Workload, and Job Satisfaction on Employee Performance At Pt. Pegadaian (Persero) Region V Manado." *Jurnal EMBA* 9(3):7–15.

Hair Jr et al. 2021. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook (p. 197). Springer Nature.* Vol. 30.

Hakim, Hakim, and Meinunik Alfiyah. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap." *Jurnal Ecoment Global* 6(1):55–64. doi:10.35908/jeg.v6i1.1319.

Halim, Agus, Universitas Muhammadiyah Mamuju, and Universitas Muhammadiyah Mamuju. 2026. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pdam Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju." 03:93–100.

Haq, Muhammad Izzul, and Mohammad Fauzan. 2025. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Work-Life Balance, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Primatexco Indonesia." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 7(3):1245–55. doi:10.47467/alkharaj.v7i3.6318.

Ika Arista Rosanti, and Doni Marlius. 2023. "Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan

Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing Di Bank BNI Kota Padang." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2(2):152–68. doi:10.55606/jupiman.v2i2.1656.

Jarden, Rebecca J., Richard J. Siegert, Jane Koziol-McLain, Helena Bujalka, and Margaret H. Sandham. 2023. "Wellbeing Measures for Workers: A Systematic Review and Methodological Quality Appraisal." *Frontiers in Public Health* 11. doi:10.3389/fpubh.2023.1053179.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 2(1):01–10. doi:10.61132/manuhara.v2i1.426.

Lam, Winnie Wing Yee, Karina Nielsen, Christine A. Sprigg, and Ciara M. Kelly. 2022. "The Demands and Resources of Working Informal Caregivers of Older People: A Systematic Review." *Work and Stress* 36(1):105–27. doi:10.1080/02678373.2022.2028317.

Lazer, Robert I., and Walter S. Wikstrom. 1977. "Appraising Managerial Performance: Current Practices and Future Directions. New York: The Conference Board."

Liona, Reno Chandra, and Muhammad Salis Yurniardi. 2020. "The Contribution of Work Engagement and Job Satisfaction to Workers' Psychological Well-Being." *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal* 17(2):94. doi:10.26555/humanitas.v0i0.16251.

LISTIANI, TRIANISAH. 2021. "PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP RST WIJAYAKUSUMA PURWOKERTO."

M. Iqbal. 2022. "Fakor Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kesehatan." 16(12):7901–14.

Machmud, Fajar, Agus Rahayu, Lili Adi Wibowo, and Universitas Pendidikan Indonesia. 2022. "Pengaruh Iklim Keterlibatan Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Industri Manufaktur Indonesia." 12(2).

Mahatani, Caesar, Muhamad Yamin Noch, Mansur Mansur, and Arry Pongtiku. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Advances in Management & Financial Reporting* 3(3):820–30. doi:10.60079/amfr.v3i3.608.

Marisya, Fitria. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1(4):553–62. doi:10.55123/mamen.v1i4.1065.

Mișca, Robert-Mario. 2022. "The Impact of a Healthy Work Environment on Employee Performance." *BRAND. Broad Research in Accounting, Negotiation, and Distribution* 13(1):16. doi:10.70594/brand/13.1/2.

Mohamad, Fazielah, and Norhasni Zainal Abiddin. 2024. "Enhancing Employee Well-Being and Productivity in Evolving Work Environments." *Academic Journal of Interdisciplinary Studies* 13(3):289. doi:10.36941/ajis-2024-0081.

Mokarami, Hamidreza, Sahar Eskandari, Rosanna Cousins, Mahmood Salesi, Reza Kazemi, Mohsen Razeghi, and Alireza Choobineh. 2021. "Development and Validation of a Nurse Station Ergonomics Assessment (NSEA) Tool." *BMC Nursing* 20(1):1–12. doi:10.1186/s12912-021-00600-8.

Neha Nanda. 2024. "Research in Engineering Management and Science (Ijprems)." 04(10):782–92.

Nurul Ariffaeni Islami, Rensi Suryanti, Riski Eko Ardianto, Ahmad Salabi, and Budi Sulistiyo Nugroho. 2024a. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Hubungan

Interpersonal Terhadap Produktifitas Kerja." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5(10). doi:10.47467/elmal.v5i10.5447.

Nurul Ariffaeni Islami, Rensi Suryanti, Riski Eko Ardianto, Ahmad Salabi, and Budi Sulistiyo Nugroho. 2024b. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktifitas Kerja." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5(10):4323–35. doi:10.47467/elmal.v5i10.5447.

Nusraningrum, Dewi, Aisyah Rahmawati, Walton Wider, Leilei Jiang, and Lester Naces Udang. 2024. "Enhancing Employee Performance through Motivation: The Mediating Roles of Green Work Environments and Engagement in Jakarta's Logistics Sector." *Frontiers in Sociology* 9. doi:10.3389/fsoc.2024.1392229.

portal RS Wijayakusuma Purwokerto. 2026. "Rumah Sakit TK III 04.06.01 Wijayakusuma Purwokerto." https://www.bing.com/ck/a?!&&p=eba749eece1e1454ef602a293a9262a3acbd380e2a712e66e675989dcad56cc9JmltdHM9MTc3NjcyOTYwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=092f7ab9-0406-64b2-3961-6c8b0543652a&psq=RS+Wijayakusuma+Purwokerto+merupakan+rumah+sakit+umum+TK+III+kelas+C+yan.

Putri Dini Astrina et al., 2014. 2024. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu." *Jurnal Cakrawala Akademika* 1(2):44–60. doi:10.70182/jca.v1i2.1.

Rabuana, Ni Kadek Dwi Ningsih, and Yanuar. 2023. "The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being." *Munaddhomah* 4(3):541–57. doi:10.31538/munaddhomah.v4i3.523.

Rahmadani, Nadya Jasmine, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya, Fakultas Ekonomi, and Universitas Brawijaya. 2022. "Pengaruh Employee Engagement dan Employee Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan." 1(2):183–90.

Ratnasari, Henny, and Agus David Rahmansyah. 2023. "Efforts To Improve Employee Performance Through Compensation Policy and Job Design Effectiveness Mediated By Job Satisfaction At Mandiri Utama Finance Serang Branch." *Journal of Business Studies and Mangement Review* 7(1):78–88. doi:10.22437/jbsmr.v7i1.27364.

Redian, Sharleen Aulia, Huriyana Inas Sumaryan, Kriara Latifah Dinar, Sharleen Aulia Redian, Tias Wahyuni, Sri Sundari, and Marisi Pakpahan. 2024. "Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan." *Jurnal Syntax Admiration* 5(5):1497–1507. doi:10.46799/jsa.v5i5.1132.

Ritonga, Rudi. 2023. "Sosialisasi Peran Pendidikan Dalam Menjaga Lingkungan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Wilayah Tpss Cipayung Kota Depok." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Keguruan Dan Pendidkan* 6(2):91–96.

Roobins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2023. *Organizational Behavior*.

Ryandahana Parisudha. 2023. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karywan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan Pada Karyawan di Surabaya No Title."

Safinaz, Intan. 2021. "Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Guru SMK Intan Safinaz Umi Anugerah Izzati."

Santoso, Anton Budi, and Shinta Oktafien. 2024. "The Impact of a Conducive Work Environment on Improving Employee Performance." *Manajemen Dan Bisnis* 23(1):69. doi:10.24123/mabis.v23i1.722.

Saputri, Febby, and Dorothea Wahyu Ariani. 2025. "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Sumber Daya

Pekerjaan, Dan Keterlibatan Dalam Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di PT. Pelangi Mitra Solusi." *Journal Social Society* 5(1):128–40. doi:10.54065/jss.5.1.2025.645.

Saragih, Hosanna Tiofanta. 2024. "Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Kesejahteraan Psikologis Siswa." *Circle Archive* 1(4):1–12.

Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker, and Marisa Salanova. 2006. "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study." *Educational and Psychological Measurement* 66(4):701–16. doi:10.1177/0013164405282471.

Septianjani, Andi Arna, Haniarti Haniarti, Makhrajani Majid, Rasidah Wahyuni Sari, and Fitriani Umar. 2024. "Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare." *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan* 7(3):415–26. doi:10.31850/makes.v7i3.3309.

da Silva, Micherlan Pereira, Flávia Regina Souza Ramos, and Giane Zupellari. 2023. "Health Workers' Conceptions and Contributions Regarding Healthy Work Environments." *Revista Baiana de Enfermagem* 37. doi:10.18471/rbe.v37.49584.

Simarmata, Vidi Posdo A., Randolph Serep Marantuan, and Patar Hutagalung. 2025. "Original Article The Relationship Between Work Environment , Occupational Safety and Health Implementation , and Employee Performance : A Cross- Sectional Study Implications for Practice : Implications for Practice : Introduction Primary Healthcare Servic." 7(3):762–74.

Siswanti, Dian Novita, Muh Daud, Dwi Yan Nugraha, Muhammad Shafwan Zhalifunnas, and Dibyo Restu Nugraha. 2024. "The Effect of Workplace Well-Being on Task Performance in Employees: The Mediating Role of Work Engagement." *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)* 10(2):98. doi:10.22146/gamajpp.90500.

Susanti, Yulianda, and Syamsi Mawardi. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan." *Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation* 2(01):323–32. http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/592.

Syahputri, Rezyana Budi, Rheni Haryanti, Nurul Dwi Andriani, and Agustin Mahardika Hariyadi. 2026. "Determinasi Faktor Individu Terhadap Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Oleh Tenaga Kesehatan Pendahuluan." 13(2):108–17. doi:10.47007/inohim.v13i2.744.

WHO. 2025. *World ' S Nursing World ' S Nursing*.

Widiyanti, Anik. 2026. "Job Involvement Dalam Perspektif Managemen Sumber Daya Mamnusia : StudiI Literatur Kualitatif." 15:1406–16. doi:10.34127/jrlab.v15i1.2101.

Xioming Zheng, Weuchun Zhu, Haixia Zhao and Chi Zhang. 1998. "Erratum: Employee Well-Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-Cultural Validation." *Journal of Marriage and Family* 60(1):5–22. doi:10.1002/job.

Yusril Alqorrib et al., 2023. 2023. "Jurnal Economina." 2(1):2137–46.

Zhang, Xin, Chen Zhang, Jiayan Gou, and Shih Yu Lee. 2024. "The Influence of Psychosocial Work Environment, Personal Perceived Health and Job Crafting on Nurses' Well-Being: A Cross-Sectional Survey Study." *BMC Nursing* 23(1):1–10. doi:10.1186/s12912-024-02041-5.