

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RSUD MASSENREMPULU ENREKANG**

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT TO NURSE JOB SATISFACTION
AT MASSENREMPULU HOSPITAL ENREKANG 2018**

Andi Jamalina¹, A. Indahwaty Sidin¹, Anwar Mallongi²

*¹Bagian Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas
Hasanuddin, Makassar*

*²Bagian Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin,
Makassar*

Alamat Korespondensi: Andi Jamalina, S.Kep, Ns, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin, Makassar, 90245 HP: 081342526995
Email: anjhalinha@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja perawat sangat di butuhkan bagi perawat agar meningkatkan pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan mengalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang Tahun 2017. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Rancangan yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel sebanyak 94 orang yang ditentukan dengan teknik *Accidental sampling*. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik melalui uji regresi linier sederhana dan dilanjutkan dengan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Pengaruh yang positif dan signifikan ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$ nilai α serta nilai t hitung = $19,692 > t$ tabel = $1,960$. kolaborasi perawat-dokter tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Pengaruh insignifikan ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,245 > 0,005$ nilai α serta nilai t hitung = $1,170 < t$ tabel = $1,960$. Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Pengaruh yang positif dan signifikan ditunjukkan oleh nilai t hitung = $1,990 > t$ tabel = $1,960$. Dan variabel yang paling berpengaruh adalah kepemimpinana dengan nilai $p=0.000 < 0.05$. kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,005$.

Kata kunci : Nurse-work environment, job satisfaction

Abstract

Nursing job satisfaction is needed for nurses to improve health services. This study aims to analyze the influence of work environment on nurse job satisfaction at Massenrempulu Hospital Enrekan in 2017. This research was a quantitative research type. The design used was observational analytic with cross sectional approach. A sample of 94 people is determined by Accidental sampling technique. Data analyzed quantitatively by using statistical analysis simple linear regression and then multiple regression test. The results showed that leadership had a significant effect on nurse job satisfaction. Positive and significant influence is indicated by the significance value of $0.001 < 0.005$ α value and t value = $19.692 > t$ table = 1.960 . nurse-physician collaboration has no significant effect on nurse's job satisfaction. Insignificant influence is indicated by the significance value of $0.245 > 0.005$ α value and the value of t arithmetic = $1,170 < t$ table = 1.960 . Participation in decision making has a significant effect on nurse job satisfaction. Positive and significant influence is indicated by the value of t arithmetic = $1.990 > t$ table = 1.960 . And the most influential variable is the leadership with the value $p = 0.000 < 0.05$. conclusion from result of this research is work environment have significant effect to nurse job satisfaction indicated by significance value equal to $0,036 < 0,005$

Keywords: Nurse-work environment, job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam organisasi pelayanan kesehatan, khususnya dibidang keperawatan (George & Keren, 2005). Kepuasan kerja perawat sangat dibutuhkan bagi perawat agar meningkatkan pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif, yang dihasilkan penilaian pekerjaan dari seseorang atau pengalaman kerja (Persefoni *et al.* 2010) dalam penelitian Nemmaniwar & Deshpande, (2016).

Amerika Serikat selama 30 tahun terakhir umumnya mengindikasikan lebih banyak pekerja yang puas dengan pekerjaannya dibanding dengan yang tidak. Riset terkini menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja rata-rata secara konsisten tinggi dari tahun 1977-2006. Tetapi data terkini menunjukkan sebuah penurunan dramatis dalam tingkat kepuasan kerja rata-rata selama krisis ekonomi yang dimulai di akhir tahun 2007, sangat turun sampai hanya sekitar setengah pekerja yang dilaporkan puas dengan pekerjaannya saat ini (Robbin & Judge, 2017).

Penelitian Aiken *et al.* (2001) menemukan ketidakpuasan kerja di kalangan perawat di Amerika Serikat (41%), Skotlandia (38%), Inggris (36%), Kanada (33%) dan Jerman (17%). Di Indonesia, Kartika (2012) di Bekasi diketahui bahwa kepuasan kerja perawat rendah sebesar 92,96%, Andi Kinarkas Argapati (2013) di Makassar menemukan bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap adalah 60,8%, sedangkan Oldemar (2015) di Pekanbaru menemukan kepuasan kerja perawat rendah sebesar 49,6%.

Dalam penelitian Gunnasdottir, *et al.* (2009) dalam Liu *et al.* (2012) mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, kelelahan, dan kualitas perawatan, lingkungan kerja ditemukan sebagai prediktor kepuasan kerja. Banyak penelitian telah mendokumentasikan hubungan antara kualitas lingkungan kerja

perawat terhadap kepuasan perawat dan kepuasan pasien serta kualitas perawatan (Laschinger & Finegan 2005, Aiken *et al.* 2008, Friese *et al.* 2008 dalam Liu *et al.* 2012). Data dari sampel rumah sakit internasional dari negara-negara Barat mengindikasikan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit dengan lingkungan yang jelek lebih mungkin melaporkan ketidakpuasan dan kelelahan yang lebih tinggi (Aiken *et al.* 2002 dalam Liu *et al.* 2012).

Studi Atencio *et al.* (2003) dalam Liu *et al.*, (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mempertahankan perawat dan mengurangi omset. Studi oleh Lynn dan Redman (2005) dan Kreitzer *et al.* (1997) dalam Liu *et al.* 2012) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan kelelahan di kalangan perawat.

Menurut sebuah penelitian di kalangan perawat unit perawatan intensif (ICU), Stone *et al.* (2007) dalam Aiken *et al.* (2002) menyimpulkan bahwa menciptakan iklim organisasi yang positif dapat mengurangi niat untuk pergi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perawat tidak puas dengan lingkungan kerja mereka (Aiken, 2002). Lingkungan kerja mencakup lima komponen lingkungan praktik profesional yang terdiri Kepemimpinan yang kuat (*Strong Leadership*), Kolaborasi Perawat-Dokter (*Nurse-Physician Collaboration*), Keterlibatan dalam pengambilan keputusan Kebijakan (*Policy Involment*), Kecukupan Tenaga (*Staffing Adequate*), dan Model Praktik Keperawatan (*Nursing Model Of Care*) ((Laschinger & Leiter, 2006). Penelitian keperawatan telah menunjukkan efek dari komponen lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dan kualitas perawatan pasien (Gikopoulou *et al.* 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Myriam Breau, 2014); Choi, Cheung, & Pang, 2013); (Manojlovich & Laschinger, 2008), menemukan bahwa dimensi lingkungan kerja yang

mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah kepemimpinan dan dukungan manager keperawatan. Dalam penelitian Gikopoulou, Tsironi, Lazakidou, Moissoglou, & Prezerakos, (2014) menemukan pengaruh positif antara kolaborasi perawat-dokter terhadap kemungkinan terjadi kesalahan, dan mengurangi kelelahan sehingga membawa pengaruh positif pada kepuasan kerja perawat.

Dari data Kepuasan kerja perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang didapatkan kepuasan kerja sebesar 59,9%. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang dibandingkan dengan standar kepuasan kerja provider BPJS 80% dipersyaratkan sebagai kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang.

BAHAN DAN METODE

Lokasi dan Rancangan penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Massenrempulu Enrekang, Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *observational analitik* dengan menggunakan desain *cross sectional study*.

Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Massenrempulu Enrekang. Populasi sebanyak 124 perawat dan sampel sebanyak 94 perawat dengan taraf kesalahan 5% yang dipilih secara *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia disuatu tempat sesuai dengan konteks penelitian. Sampel telah memenuhi kriteria inklusi yaitu telah bekerja maksimal 1 tahun, kooperatif dan bersedia menjadi responden dan kriteria eksklusi perawat pelaksana yang sedang cuti atau sakit, dan perawat yang sedang mengikuti program tugas belajar.

Metode pengumpulan data

Data primer yaitu data yang diambil oleh peneliti secara langsung dari sumbernya yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner Lingkungan Kerja Perawat, dan Kepuasan Kerja Perawat.. Adapun kuesioner Lingkungan Kerja Perawat diadaptasi dari kuesioner yang dibuat oleh Lake (2002) yang disebut *Practice Environment Scale and Nursing Work Index (PES-NWI)*, yang terdiri dari 6 item pernyataan. Sementara untuk mengukur Kepuasan Kerja Perawat menggunakan *Index Work Satisfaction (IWS)* diadaptasi dari Stamps (1997) dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia yang terdiri dari 7 item pernyataan

Analisis data

Analisis data menggunakan program SPSS. Analisis data yang dilakukan untuk mencari ada tidaknya pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan derajat kepercayaan $\alpha=0,05$. Dan untuk menentukan pengaruh secara simultan variable independen yaitu kepemimpinan yang kuat, kolaborasi perawat-dokter, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan terhadap variable dependen yaitu kepuasan kerja perawat. Menggunakan uji regresi linear berganda

HASIL PENELITIAN

Karakteristik sampel

Hasil analisis menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja, penghasilan, jabatan, tingkat pendidikan, dan unit kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (20,2%) sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 75 responden (79,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan. Dilihat dari umur, paling banyak responden dalam kelompok umur < 35 tahun berjumlah 87

responden (92,6%), sedangkan paling sedikit dalam kelompok umur ≥ 35 tahun berjumlah 7 responden (7,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur <35 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, paling banyak responden merupakan lulusan S1+Profesi Keperawatan berjumlah 35 responden (37,2%), sedangkan paling sedikit merupakan lulusan DIII Keperawatan berjumlah 29 responden (30,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan lulusan S1+Profesi Keperawatan. Dilihat dari masa kerja, paling banyak responden berada pada masa kerja ≥ 3 tahun berjumlah 89 responden (94,7%), sedangkan paling sedikit pada masa kerja < 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥ 3 tahun. Selain itu, distribusi frekuensi responden berdasarkan unit kerja secara proporsif dengan jumlah responden yang terbesar yaitu berasal ruang rawat inap interna utara dan interna selatan sebanyak 17 responden (18,1%) sedangkan yang terkecil adalah ruang OK sebanyak 5 responden (5,3%).

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat diketahui bahwa dari 94 responden, variabel kepemimpinan terdapat 41 responden (43,6%) dengan kategori baik dan sebanyak 53 responden (56,4%) dengan kategori kurang baik. Variabel Kolaborasi perawat-dokter terdapat 62 responden (66,0%) dengan kategori baik dan sebanyak 32 responden (34,0%) dengan kategori kurang baik. Variabel Keikutsertaan alam pengambilan keputusan terdapat 68 responden (72,3%) dengan kategori baik dan sebanyak 26 responden (27,7%) dengan kategori kurang baik. Untuk kepuasan kerja terdapat 53 responden (56,4%) dengan kategori puas dan sebanyak 41 responden (43,6%) dengan kategori kurang puas.

Analisis Bivariat

Hasil penelitian pada tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja di RSUD Massenrempulu Enrekang dengan masing-masing nilai signifikansi ($p=0,036$). Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di RSUD Massenrempulu Enrekang dengan masing-masing nilai signifikansi ($p=0,001$). Kemudian tidak ada pengaruh yang signifikan pada kolaborasi perawat-dokter terhadap kepuasan kerja di RSUD Massenrempulu Enrekang ($p=0,245$). Ada pengaruh yang signifikan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja di RSUD Massenrempulu Enrekang dengan masing-masing nilai signifikansi (t hitung = 1,990).

Analisis Multivariat

Hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel independen yang paling dominan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja di RSUD Massenrempulu Enrekang adalah variabel Kepemimpinan ($B1$) = 0,890 dengan $p=0,001 < 0,05$.

Tabel 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,318	1	48,318	3,960	.050 ^b
	Residual	1122,586	92	12,202		
	Total	1170,904	93			

Tabel 2. Pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,113	1,511		10,005	.000
Keikutsertaan	.549	.276	.203	1,990	.050

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja di RSUD Massenrempulu Enrekang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Studi Atencio *et al.* (2003) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dan variabel yang paling berpengaruh adalah kepemimpinan. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Myriam Breau, (2014); Choi, Cheung, & Pang, (2013); Manojlovich & Laschinger, (2008), menemukan bahwa dimensi lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah kepemimpinan dan dukungan manager keperawatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan manager keperawatan tingkat menengah dalam hal ini adalah kepala ruangan masih tergolong lemah. Adapun indikator yang paling rendah adalah mengakui kontribusi staf, hal ini dikarenakan perawat yang bekerja tidak pernah mendapatkan pujian dari manager keperawatan mereka sehingga merasa tidak diakui kontribusinya dalam pekerjaan mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Myriam Breau, 2014); (Choi, Cheung, & Pang, 2013); (Manojlovich & Laschinger, 2008), menemukan bahwa dimensi lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah kepemimpinan dan dukungan manager keperawatan. Kepemimpinan yang kuat dapat ditingkatkan melalui aspek yang dapat membangunnnya yaitu mengakui kontribusi staf, kesempatan berkumpul dengan staf, dan memberikan dukungan staf. Menurut DeGieter *et al.* (2010) pujian dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan rasa hormat manager berkontribusi pada kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi perawat tentang variabel Kolaborasi perawat-dokter terhadap lingkungan kerja perawat di RSUD Massenrempulu berada dalam kondisi baik sebesar 67,9 % dan variabel insignifikansi terhadap kepuasan kerja perawat. Untuk menyempurnakan variabel ini, sesuai dengan pernyataan pada kuisisioner yaitu

sebanyak 41 responden (67,9%) menyatakan bahwa pada saat dokter melakukan visite perawat segera mendampingi dan melaksanakan instruksi saat DPJP melakukan visite.

Hasil penelian ini sejalan dengan hasil penelitian Zangaro&Soeken dalam Liu *et al.* (2012), yang mengatakan bahwa kolaborasi dan otomasi perawat yang positif terkait dengan kepuasan kerja perawat, peluang untuk pertumbuhan dan promosi pribadi.

Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan berpengaruh signifikan berarti bahwa semakin baik keikutsertaan dalam pengambilan keputusan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kerjasama staf dan komunikasi efektif merupakan aspek yang dapat membangun kepuasan kerja perawat dalam hal keikutsertaan dalam pengambilan keputusan. Dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa indikator kerjasama staf paling besar memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja perawat. Adapun indikator yang paling rendah adalah komunikasi efektif, hal ini dikarenakan komunikasi yang terjadi belum efektif dimana keluhan perawat terkait perawatan pasien sebatas mendengarkan keluhan mereka, tidak ada media komunikasi yang tersedia dan kurang mendapat informasi terbaru dari hasil pertemuan dari pihak manajemen.

Hal ini sejalan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Arab *et al.* (2008) dalam Asadi F. *et al.* (2008) di seluruh rumah sakit umum dan pendidikan di universitas kedokteran Universitas Teheran, mereka menyimpulkan bahwa partisipasi perawat dalam merencanakan prosedur kualitatif perawatan pasien dapat menurunkan depresi profesional mereka (Asadi F. *et al.* 2008).

Keikutsertaan perawat dalam pengambilan keputusan di RSUD Massenrempulu masih berada pada kondisi baik (sebesar 72,3%) hal ini dapat dilihat

dari sekitar 22,3% dari jumlah 94 responden yang merasa kepala ruangan memiliki kerjasama staf dengan memberikan kesempatan kepada stafnya untuk berpartisipasi dalam menetapkan kebijakan dan prosedur di unit kerja, namun demikian masih terdapat sekitar 3 responden (3,2%) menilai kerja sama dalam menentukan kebijakan dan prosedur di unit kerjanya tidak baik.. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryam Zaimi pour *et al.* (2004) dalam (Aiken *et al.* 2001) di rumah sakit pendidikan di universitas Teheran, mereka menemukan bahwa latar belakang perawat profesional menunjukkan tingkat keterampilan dan pengetahuan mereka yang dapat diterima yang membantu manajer untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka dengan cara bekerjasama. kebijakan, kerja kelompok dan komunikasi (Pond WK, 2002).

Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dilandasi oleh komunikasi yang efektif antara kepala ruangan dengan stafnya, perawat di Instalasi RSUD Massenrempulu masih berada pada kondisi komunikasi yang masih kurang baik. Hal ini disebabkan kepala ruangan sebatas mendengarkan keluhan dari staf perawat belum sampai kepada tahap menyediakan fasilitas untuk berkomunikasi lewat alat komunikasi seperti sosial media *whatsapp* atau sejenisnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kami menyimpulkan bahwa dari 3 variabel lingkungan kerja, ada satu variabel yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang yaitu Kolaborasi Perawat-Dokter. Dikarenakan factor individu perawat itu sendiri maupun factor lingkungan, serta adanya kerjasama yang baik antara dokter dan perawat. Pihak RSUD Massenrempulu perlu melakukan identifikasi dan pengelolaan yang cermat terhadap petunjuk dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat secara berkala agar dapat selalu mengetahui harapan, keinginan dan

kebutuhan perawat dan dapat mengelola espektasi perawat dengan lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para perawat yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Juga kepada pembimbing dan penguji serta rekan-rekan seperjuangan yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan sampel untuk dijadikan responden penelitian. Dan semua pihak yang telah membantu hingga penelitian ini selesai dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. A., Busse, R., Clarke, H., ... Shamian, J. (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, 20(3), 43–53.
<http://doi.org/10.1377/hlthaff.20.3.43>
- Aiken, L. H. (2002). Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction. *Jama*, 288(16), 1987.
<http://doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
- Asadi F. Fadakar, Z. Khosnodifar, S. M. Hashemi, and G. Hosseininia, A. (2008). Personal Characteristics Affecting Agricultural Extension Workers' Job Satisfaction Level. *Journal of Social Sciences*, 4(4), 246–250.
- Choi, S. P. P., Cheung, K., & Pang, S. M. C. (2013). Attributes of nursing work environment as predictors of registered nurses' job satisfaction and intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 429–439.
<http://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01415.x>
- Gikopoulou, D., Tsironi, M., Lazakidou, A., Moisoglou, I., & Prezerakos, P. (2014). The Assessment Of Nurses' Work Environment: The Case of a Greek General Hospital. *International Journal of Caring Sciences*, 7(1), 269–276. Retrieved from

- www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing and Health*, 25(3), 176–188. <http://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Laschinger, H. S. K., & Leiter, M. P. (2006). The impact of nursing work environments on patient safety outcomes: The mediating role of burnout engagement. *Journal of Nursing Administration*, 36(5), 259–267.
- Liu, K., You, L. M., Chen, S. X., Hao, Y. T., Zhu, X. W., Zhang, L. F., Aiken, L. H. (2012). The relationship between hospital work environment and nurse outcomes in Guangdong, China: A nurse questionnaire survey. *Journal of Clinical Nursing*, 21(9–10), 1476–1485. <http://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03991.x>
- Manojlovich, M., & Laschinger, H. K. S. (2008). Application of the Nursing Worklife Model to the ICU Setting. *Critical Care Nursing Clinics of North America*, 20(4), 481–487. <http://doi.org/10.1016/j.ccell.2008.08.004>
- Nemmaniwar, A. G., & Deshpande, M. S. (2016). Job Satisfaction among Hospital Employees: A Review of Literature, 18(6), 27–31. <http://doi.org/10.9790/487X-1806032731>
- Mullins.L.J. (2005). Management and Organisational Behaviour. *Book*.
- Myriam Breau, A. R. (2014). Relationships between empowerment, work environment on job satisfaction, intent to leave, and quality of care among...*Dynamics*, 25(3), 1624. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Myriam_Breau/publication/272883906_Relationships_between_empowerment_work_environment_on_job_satisfaction_intent_to_leave_and_quality_of_care_among_ICU_nurses/links/54f1e1f90cf2b36214ace30f.pdf%5Cnpapers3://publication
- Scull, T. M.(2010). *Adolescents' Media-related Cognitions and Substance Use in the Context of Parental and Peer Influences*. *J Youth Adolesc* 39(9): 981-998, 39.