

**Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Di Puskesmas Giligenting**

***The Influence Of Work Culture And Work Environment On Employee
Performance At Giligenting Health Center***

Oleh :

Indayani¹⁾, Irma Irawati Puspaningrum^{2)**}, Enza Resdiana³⁾

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Wiraraja

Email:

indayani2602@gmail.com

enza@wiraraja.ac.id^{**}

Abstract

The research aims to determine whether there is an influence of work culture, work environment partially and simultaneously on the performance of employees at the Giligenting Health Center. In this study the method used by researchers is a quantitative method, namely to determine whether there is influence between the 3 variables of work culture (X1), work environment (X2) on employee performance (Y). Data analysis techniques used include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classic assumption test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, and the coefficient of determination (R²). The partial significance value of the influence of work culture (X1) on performance (Y) is 86% with t count (-1,760) and t table (1,681) where it can be seen that t count < from t table means that H1 is accepted in this study. The sig value for the influence of the work environment (X2) on employee performance (Y) is 2.10% with the obtained t count (1,272) and t table (1,681) where it can be seen that t count < t table. So it can be concluded that the work environment variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y), meaning that H2 is accepted in this study. The sig value for simultaneous testing The effect of work culture (X1), work environment (X2) on employee performance (Y) with a significance value for the influence of work culture (X1) and work environment (X2) simultaneously on performance (Y) is 0.117 > 0.05 and f count (2.260) < f table (0.2483) so that it can be concluded that H3 is accepted, which means that there is a work culture and work environment that affect employee performance. The Giligenting Health Center needs to improve the indicators that score low so that the Puskesmas can be even better in the future.

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di puskesmas giligenting. Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara 3 variabel budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Teknik analisa data yang digunakan diantaranya uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan koefisien determinasi (R^2). Nilai signifikansi parsial pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 86 % dengan nilai t hitung(- 1.760) dan t tabel (1.681) dimana dapat dilihat bahwa t hitung < dari t tabel Artinya H1 diterima pada penelitian ini. Nilai sig untuk pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 2,10% dengan diperoleh nilai t hitung(1.272) dan t tabel (1.681) dimana dapat dilihat bahwa t hitung < t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) artinya H2 diterima pada penelitian ini. Nilai sig untuk pengujian simultan Pengaruh budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi untuk pengaruh budaya kerja(X1) dan lingkungan kerja(X2) secara simultan terhadap kinerja(Y) adalah sebesar 0,117 > 0,05 dan nilai f hitung (2.260) < f tabel (0.2483) sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Puskesmas giligenting perlu untuk meningkatkan lagi indikator- indikator yang mendapat skor rendah agar puskesmas mampu menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut untuk setiap organisasi mengalami perubahan dan persaingan antar organisasi. Organisasi dimaknai sebagai wadah untuk melakukan interaksi dalam mencapai berbagai tujuan. Tercapainya suatu tujuan merupakan kewajiban para anggota dalam bekerja sama di dalamnya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam menetapkan arah kemajuan sebuah organisasi dan mampu memberikan warna pada dinamika kehidupan organisasi. Karena itu, manusia sebagai penentu dan penggerak dalam berbagai bidang terutama organisasi publik. Keberhasilan organisasi salah satunya dipengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang secara langsung berdampak terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi oleh karena itu, dibutuhkan aparatur dalam organisasi yang harus bermoral baik, disiplin, loyal serta produktif untuk kondisi organisasi yang berkembang dengan baik, jangan malah sebaliknya bersifat statis, rendah moral,

kolusi yang akan menghancurkan organisasi (Sedarmayanti, 2017:4). Organisasi dapat memberdayakan SDM tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek melainkan jangka panjang. Terlebih pada organisasi yang bergerak di bidang kesehatan yaitu puskesmas. Puskesmas merupakan garda terdepan yang selaras dengan suatu kebijakan pemerintah yang menyatakan bahwasanya puskesmas berguna sebagai pusat kesehatan masyarakat dan pusat pelayanan. Bahwa dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi atau puskesmas diperlukan sumber daya manusia atau pegawai yang mempunyai kinerja pegawai yang berkualitas dan handal. Peran pegawai menjadi penting dalam melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam satuan organisasi baik kesatuan swasta maupun pemerintah. Keberadaan pegawai dapat dikatakan berkualitas manakala mempunyai prestasi / kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktifitas

program yang telah direncanakan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan pada organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawainya yang mampu mencapai tugas maupun fungsi sesuai tanggung jawabnya. Kondisi yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat terjadi diantaranya beberapa hal yang memiliki pengaruh yaitu komunikasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja (Siagian, 2022). Berkaitan dengan masalah kinerja yang menjadi salah satu faktor terpenting dalam menunjang kemajuan kondisi pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan ataupun kebijakan tersebut perlunya mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi melalui perencanaan organisasi. Apabila suatu kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan maka hal itu merupakan masalah dari bagian organisasi. Oleh karena itu, organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

terdapat beberapa faktor diantaranya yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja. Budaya kerja merupakan nilai-nilai dalam kehidupan yang dapat menjadi kualitas atau perilaku yang di praktikkan oleh suatu kelompok, sehingga sikap, perilaku, cita-cita, pandangan dan tindakan terwujud dalam melaksanakan pekerjaan dapat tercermin (Muh Kadarisman, 2018). Jadi berdasarkan definisi diatas budaya kerja mempunyai peran penting dalam sistem organisasi secara mendalam, budaya kerja akan ditentukan pada suatu kondisi kerja sama dan juga perilaku pemimpin yang terbentuk atas dasar kebiasaan dalam melakukan aktivitas. Budaya sangat berkaitan dengan seni dimana keadaan seni yang dimaksud manusia menjadi kebiasaan yang akan menjadi tradisi sehingga menyebabkan budaya itu beragam antara organisasi dan pekerjaan satu dengan lainnya. Hal ini terjadi karena tindakan dan sikap setiap orang mencerminkan satu sama lain mempunyai latar belakang yang berbeda. Berkaitan dengan pentingnya

masalah budaya kerja yang terjadi terhadap suatu kinerja, maka hal ini perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi karena nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan pelaksanaan budaya kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Pentingnya menerapkan budaya kerja sangat besar karena akan mengubah sikap dan tindakan sumber daya manusia. Seperti halnya pada kinerja pegawai yang berada di puskesmas masih belum dikategorikan baik, karena setiap individu mempunyai karakter yang berbeda. Tentunya hal ini yang menyebabkan sikap masyarakat. Selain budaya kerja, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja perlu diperhatikan agar mampu mencapai tujuan dari organisasi karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja baik bidang sosial maupun teknis. Menurut (Wursanto,2009). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di dalamnya yang berhubungan dengan karakteristik fisik dan psikologis

yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam mengerjakan maupun menyelesaikan tugasnya. Karena itu, keberadaan lingkungan kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap pegawai. Dengan begitu lingkungan kerja penting diperhatikan oleh pimpinan karena hal ini akan berdampak terhadap efektifitas dan kemampuan dalam bekerja. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik banyak hal yang perlu diperhatikan terutama hubungan kerja baik sesama rekan kerja maupun antara atasan dengan bawahan. Puskesmas adalah ujung tombak dalam penyelenggaraan kesehatan kepada masyarakat, keberadaan puskesmas yang berada di kepulauan khususnya di pulau Giligenting masih sangat terbatas terhadap kinerjanya. Keberadaan pegawai merupakan suatu hal terpenting bagi masyarakat sebagai penyedia layanan kesehatan.

Namun, yang terjadi pada puskesmas giligenting ditemukan beberapa masalah yang dialami pada budaya kerja, lingkungan kerja dan juga kinerja pegawainya. Salah satu masalah yang sering terjadi yakni adanya perilaku kerja tidak secara sungguh- sungguh dengan kata lain masih terdapat banyak pegawai yang masuk tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai. Hal ini menyebabkan adanya budaya organisasi yang bersifat eksternal, yaitu kebiasaan melakukan kepentingan pribadi pada jam kerja yang dapat mengganggu terhambatnya suatu pekerjaan kantor. Tidak hanya budaya kerja yang menjadi persoalan dalam puskesmas melainkan lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja. Dapat dilihat dari banyaknya karyawan / pegawai yang kurang bekerjasama baik dengan rekan kerja ataupun antara atasan dengan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi yang pada akhirnya

membentuk suatu lingkungan kerja yang tidak baik sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun.

Hasil dari observasi awal terdapat fenomena adanya beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan seperti tingkat kedisiplinan yang rendah, kinerja yang belum optimal, hal ini didasarkan pada banyaknya keluhan masyarakat yang kurang puas terhadap kinerja pegawai, kurangnya memiliki jiwa kepemimpinan, rendahnya motivasi dan kerjasama antara karyawan sehingga hal ini menyebabkan kurang terselenggaranya tujuan organisasi untuk mendukung tugas-tugas puskesmas. Berdasarkan pada fenomena yang telah diuraikan tersebut, mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam suatu kemajuan organisasi menjadi harapan setiap masyarakat terlebih di daerah kepulauan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji tentang ‘**Pengaruh Budaya Kerja Dan**

2.TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS Budaya Kerja

Tinggi rendahnya budaya organisasi dapat dilihat dari tingkatan komitmen terhadap nilai-nilai dan keyakinan dalam lapisan karyawan. Karyawan sangat berperan dalam organisasi untuk membentuk sikap, etika perilaku dan kinerja sehingga menjadikan hal itu menjadi kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari yang biasa dikenal dengan budaya. Proses terjadinya budaya dimulai dari tindakan kecil yang dilakukan terus menerus setiap harinya misalnya dalam bekerja sehingga akan membentuk suatu budaya dalam bekerja.

Menurut (Tubagus Achmad, 2015: 28) budaya kerja merupakan suatu kebiasaan di pekerjaan dalam satu kelompok sebagaimana bentuk kerja yang dilakukan dari perilaku mereka pada saat melakukan pekerjaan, sehingga tercermin suatu perilaku atau kebiasaan yang secara

2.
otomatis tertanam dalam diri mereka. Jadi

3.

budaya kerja mempunyai peran penting dalam dunia pekerjaan yaitu untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang sehingga dapat menjadikan karyawan yang unggul dan bermanfaat bagi suatu organisasi yang memperkerjakannya.

Lingkungan Kerja

menurut (Wursanto,2009) lingkungan kerja adalah sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai, kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat amanah dan nyaman.

Pengertian Kinerja

Berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kebijakan untuk mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis dalam suatu organisasi Kompri (2020:2)

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja(X1) dan lingkungan kerja(X2) terhadap kinerja pegawai(Y). Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai puskesmas berjumlah 81. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan slovin yakni pengambilan digunakan secara acak untuk maksud dan tujuan tertentu yakni sebanyak 45. Metode pengumpulan data yang dilakukan secara kuesioner, observasi dan juga dokumentasi. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini *uji validitas*, *uji reabilitas*, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan juga koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diketahui bahwa secara parsial variabel budaya kerja (X1) dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan teori (Sedarmayanti, 2016) yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sikap hidup yang bertumpu pada nilai perilaku seseorang yang telah menjadi sifat kebiasaan dan memberikan

pengaruh besar dalam bekerja baik dalam kelompok masyarakat maupun pemerintahan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh 45 responden yang merupakan seluruh pegawai pada puskesmas giligenting. Hasil *statistik deskriptif* variabel budaya kerja yang diterapkan di puskesmas giligenting dapat dikategorikan sangat tinggi/ sangat baik dengan rerata sebesar 4,34 yang berada pada interval 4,21-5,00. Yang mana hal ini terlihat pada item yang paling tinggi yaitu pada perilaku pemimpin dengan nilai rerata 4,75 hal ini menunjukkan bahwasanya perilaku pemimpin pada budaya kerja berpengaruh sangat besar karena ternyata, pemimpin mampu memberikan teladan yang baik kepada bawahannya. Selain itu, terdapat 2 item budaya kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai atau yang mendapatkan nilai terendah yaitu terletak pada item budaya luar dan budaya organisasi yaitu sebesar 3,82 dan 4,26 terhadap budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada budaya organisasi dan budaya luar yang ada di

puskesmas. ternyata masih banyak pegawai yang datang bekerja tidak tepat pada waktunya dan pada budaya luar pegawai cenderung menggunakan hp pada saat bekerja sehingga nantinya akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang buruk. Pada nilai sig untuk pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,86 < 0,05$ dan nilai t hitung(-1.760) dan t tabel (1.681) dimana dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H1) pada penelitian diterima. Hasil pengolahan data secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan teori (Wursanto,2009) yang menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai, kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat amanah dan nyaman.

Berdasarkan hasil *statistik deskriptif* bahwa variabel lingkungan kerja yang diterapkan di puskesmas giligenting dapat dikategorikan sangat tinggi yaitu sebesar 4,32 yang berada pada interval 4,21-5,00. Yang mana hal ini terlihat pada item yang paling tinggi yaitu pada keamanan kerja dengan nilai rerata 4,60 hal ini menunjukkan bahwasanya keamanan dalam bekerja pada lingkungan kerja menjadi terpenting untuk mencegah terjadinya resiko kecelakaan sehingga tercipta suatu produktivitas dalam kerja. Selain itu, terdapat 2 item lingkungan kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai atau yang mendapatkan nilai terendah yaitu terletak pada item tingkat kebisingan dan penerangan yaitu sebesar 4,04 dan 4,13 menunjukkan bahwa pada tingkat kebisingan dan penerangan yang terjadi pada lingkungan kerja akan berdampak buruk terhadap keadaan lingkungan puskesmas apabila tingkat kebisingan tidak terjaga selain akan mengganggu lingkungan sekitar tentunya akan berdampak terhadap pasien yang ada di puskesmas. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu ditandai bahwa nilai sig untuk pengaruh lingkungan kerja(X2) terhadap kinerja(Y) adalah sebesar $2,10 < 0,05$ dan nilai t hitung(1.272) dan t tabel(1.681) dimana dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya H0 ditolak

dan H2 diterima yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H2) pada penelitian diterima.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan yang telah dilakukan dengan melibatkan sebanyak 45 responden pada puskesmas giligenting dengan instrument penelitian untuk mengukur ketiga variabel budaya kerja(X1), lingkungan kerja(X2) terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Dari uji dan analisis data yang telah diuraikan diatas dapat diketahui bahwasanya kedua variabel bebas yakni budaya kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep yang dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,117 > 0,05$ dan nilai f hitung $(2.260) < f$ tabel (0.2483) sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H3 diterima yang berarti terdapat budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H3).

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas giligenting maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Budaya kerja (X1) secara signifikan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas giligenting dengan diperoleh nilai t hitung (-1.760) dan t tabel (1.681) dimana dapat dilihat bahwa t hitung $<$ dari t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 86 % terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Artinya H1 diterima pada penelitian ini. Hasil statistik deskriptif budaya kerja dapat di persepsikan sangat tinggi atau sangat baik dengan rerata 4,34 yang berada pada interval 4,21- 5,00 ada beberapa poin yang menyebabkan budaya kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Yaitu terdapat pada indikator pertama perilaku pemimpin yang mendapat nilai tertinggi bahwa pemimpin mampu menciptakan perilaku yang baik terhadap bawahannya. dan indikator terendah terdapat pada item 4 yaitu budaya luar. Lingkungan kerja (X2) secara signifikan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas giligenting dengan diperoleh nilai t hitung (1.272) dan t tabel (1.681) dimana dapat dilihat bahwa t hitung $<$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan sebesar 2,10% terhadap kinerja pegawai(Y) di puskesmas gilignting Artinya

H2 diterima pada penelitian ini dengan hasil statistik deskriptif lingkungan kerja dapat di persepsikan sangat tinggi atau sangat baik dengan rerata 4,32 yang berada pada interval 4,21- 5,00 ada beberapa poin yang menyebabkan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Yaitu terdapat pada indikator 6 keamanan kerja yang mendapatkan nilai tertinggi. Dengan begitu dalam suatu organisasi keamanan dan keselamatan kerja menjadi hal terpenting untuk mencegah terjadinya resiko kecelakaan sehingga tercipta suatu produktivitas dalam kerja. dan indikator terendah terdapat pada item tingkat kebisingan. Pengujian secara simultan pengaruh antara variabel budaya kerja (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai(Y). Hasil penelitian dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh budaya kerja(X1) dan lingkungan kerja(X2) secara simultan terhadap kinerja(Y) adalah sebesar $0,117 > 0,05$ dan nilai f hitung (2.260) $< f$ tabel (0.2483) sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H3).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, puskesmas giligenting perlu lagi meningkatkan poin-poin yang mendapatkan skor rendah agar puskesmas

nantinya lebih baik lagi kinerjanya sehingga tercipta suatu efektivitas dan efisiensi sesuai dengan visi misi puskesmas.

1. Diharapkan pegawai tidak sering menggunakan hp pada saat bekerja karena selain akan berdampak negative juga dapat menyebabkan kinerja pegawai buruk sehingga ada kesan tidak profesional dalam memberikan pelayanan.
2. Diharapkan pimpinan harus memberikan contoh pelaksanaan budaya kerja yang baik terhadap bawahannya terkait dengan kedisiplinan, bukan malah sebaliknya sering tidak masuk tanpa adanya surat ataupun tidak terkecuali ada diklat maupun tugas sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang bagus kedepannya.
3. Pemimpin diharapkan memberikan reward dan punishmen terhadap pegawai agar tercipta suatu motivasi kerja sehingga berdampak kepada kinerja.
4. Memberikan peringatan banner untuk tidak membuat keramaian karena selain membuat konsentrasi saat bekerja juga dapat membuat kenyamanan bagi pasien yang sedang beristirahat
5. .Pada setiap ruang kerja hendaknya diberikan pencahayaan yang sesuai karena hal ini akan berdampak terhadap kesehatan dan juga akan mengaggu pada konsentrasi karyawan pada saat bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1>.
- Amstrong, Michael. (2021). *Mengelola Karyawan: Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Dhita Widya Lupita, Budi Rismayadi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Kecamatan Kota Baru Karawang *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*
- Tubagus Achmad Darodjat. (2015) *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Febrianawati, Yusup (2018). Uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian kuantitatif
. *Jurnal Tarbiyah: jurnal ilmiah pendidikan*
- Hatalea, A., Rusmiwari, S., & Aminulloh, A. (2014). Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Mojolangu, Malang. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tribhuwana Tungadewi*, 3(2), 423-63.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.37>
- 53 Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111.
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Ita, Rahmawati 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah
- Janie, D. N. A. (2012). *statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS*. Semarang : Semarang University Press.
- Kompri. (2017) *Manajemen Kinerja* . Jambi: Expert.
- Masambe, F., Soegoto, A., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 939–949.
- Mokodompit, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar [Universitas Negeri Makassar]
- Prof Sugiyono 2016. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. ALFABETA
- Prof Sugiyono 2019 . *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. ALFABETA
- Rini, S. E. (2021). Pengaruh efektifitas kepemimpinan, budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Camat se Kabupaten Tapin. *Kindai*, 17(3), 347–361.
- Suwigno widagdo. *Penilaian kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan*. Mandala pres
- Sedarmayanti 2017. *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi*,

- Sembiring, R., & Winarto. (2020).
Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen
Terhadap Kinerja Karyawan.
Jurnal Ilmiah
Methonomi, 6(1),
21–30.
file:///C:/Users/nec/Downloads/artikel-
3- 21-30-pengaruh-budaya-kerja-dan-
komitmen-terhadap-kinerja-karyawan-
studi-kasus-pada-perawat-di-rumah-
sakit- milik-pemerintah.pdf
- Sholatieh, A., Lestari, R. P., & Komalasari,
S. (2022). Teknik dan metode
rekrutmen sebagai penentu hasil
kinerja karyawan. *Jurnal Ecoment*
Global:Kajian Bisnis Dan