

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS

ADHI SATRIYAWAN¹, SUKRISPIYANTO²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

email. sukrispiyanto@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment, workload and organizational culture on the performance of Pamotan Health Center employees. This type of research is descriptive. The type of data used is primary data. Primary data collection was carried out through questionnaires distributed to Pamotan Health Center staff. Methods of data analysis using descriptive quantitative method, namely with multiple linear regression analysis. The population in this study were Pamotan Health Center employees, totaling 56 people. The sample in this study used the saturated sample method, with a total sample of 56 people.

The results obtained from this study indicate that simultaneously work environment, workload and organizational culture have a significant effect on the performance of Pamotan Health Center employees, and partially show work environment, workload and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of Pamotan Health Center employees.

Keywords: *Work Environment, Workload, Organizational Culture and Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia kesehatan ialah penggerak utama dalam roda kehidupan suatu organisasi khususnya puskesmas, sebab bagaimanapun kedudukan SDM ialah penentu keberhasilan suatu puskesmas. Keberhasilan diukur dari cara puskesmas tersebut mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan SDM yang dimiliki. Kinerja sumber daya manusia pula memiliki peranan selaku penentu keberhasilan organisasi dalam menggapai tujuan. (Ramadhanu, 2018).

Untuk menunjang tercapainya tujuan dari Puskesmas Merancang tersebut maka di perlukan Sumber daya manusia yang berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya

manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan organisasi yaitu melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas tertentu berdasarkan keahlian dan ketekunan (Astuti, 2018). Kinerja adalah capaian kerja yang berkaitan dengan tujuan program sebuah organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi, dan keputusan konsumen. (Hambali dalam Astuti, 2018)

Suatu penelitian yang dilakukan oleh (Multazamah et al., 2020) menemukan bahwa kualitas kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintah daerah di Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Satriawan et al,

2019) ada hubungan yang signifikan antara penempatan sdm terhadap kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan penelitian oleh (Nasution, 2018) mengemukakan bahwa kualitas kerja dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Hernawati, 2018) terdapat hasil yaitu efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemandirian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Seberang. Hasil penelitian oleh (Irawati & Carrollina, 2017) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia.

Dalam sebuah penelitian mengatakan bahwa menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan akan meningkatkan kualitas kerjanya. (Gustiawati, 2020).

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Suwati, hal 43, 2013)

Kinerja karyawan tidak lepas dari pengaruh budaya organisasi, budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri. Menurut (Akbar, hal.12, 2013) budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Nitisemito, 2013). Dalam kondisi yang menguntungkan karyawan cenderung untuk berbagi pengalaman menyenangkan, mereka mengekspresikan sikap mereka yang sebenarnya.

Selain lingkungan kerja dan kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Kahneman dalam Warr (2002) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang

mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Menurut (Irawati & Carollina, 2017) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Hal lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Selain kualitas, kuantitas kerja juga dapat berhubungan dengan kinerja pegawai. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. (Rosmaini, 2019).

Selain dari kinerja individu, kinerja tim atau kerjasama antar individu juga turut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Maka dibutuhkan budaya yang kuat dalam sebuah organisasi agar hubungan antar individu dalam organisasi tersebut terjalin dengan baik, sehingga kerjasama tim dapat terwujud. Menurut Schein (1992) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Budaya dalam organisasi ini akan kemudian menjadi paham bersama dan

diajarkan pada anggota-anggota baru untuk dijadikan pedoman dalam mengkaji, berpikir, dan memecahkan masalah yang dihadapi, sebagaimana pengertian organisasi yang diutarakan oleh Robbins (1996) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Untuk mengukur budaya organisasi dipergunakan indikator antara lain adanya profesionalisme karyawan, adanya kepercayaan antara rekan kerja, peraturan-peraturan yang terkait dengan karyawan maupun pekerjaan harus sesuai dengan ketetapan perusahaan, timbulnya intrik diantara karyawan dan adanya integrasi dari berbagai pihak yang ada di dalam perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan (Mas'ud, 2004).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan *explanatory research* (Penelitian penjelasan), yaitu suatu jenis penelitian yang memusatkan pada pengaruh variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi di dalam penelitian ini merupakan Pegawai Puskesmas Pamotan sebanyak 56 Orang. Pada penelitian ini, jumlah Pegawai Puskesmas Pamotan yaitu 56 pegawai yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan metode analisis regresi linier berganda.

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dilakukan beberapa tahapan untuk mencari

hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *Software SPSS IBM V.20*

for *Windows* didapatkan ringkasan sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,773	,405		1,909	,062
	Lingkungan	,546	,055	,879	9,962	,000
	Beban	-,102	,103	-,092	-,995	,325
	Budaya	,386	,089	,325	4,343	,000

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,773 + 0,546 \text{ lingkungan} - 0,102 \text{ Beban} + 0,386 \text{ Budaya} + e$$

(0,000) (0,325) (0,000)

Uji F (pengujian regresi secara simultan) digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Jika nilai Signifikan $f > \alpha = 0,05$, H1 ditolak artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai Signifikan $f < \alpha = 0,05$, maka H1 diterima artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,728	3	3,243	53,401	,000 ^b
	Residual	3,157	52	,061		
	Total	12,885	55			

Hasil pengujian secara simultan pada tabel 4.11 menunjukkan nilai F hitung sebesar 53,401 dengan *Signifikansi f* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan

Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Pamotan.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,755	,741	,246415

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui berdasarkan tabel 4.12, dimana Nilai *Adj Rsquare* adalah 0.755 yang artinya pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi sebesar 75,5% terhadap Kinerja Pegawai . sedangkan sebesar 24,5% (100-75,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan didalam penelitian.

Uji parsial diperlukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil pengujinya dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,773	,405		1,909	,062
	Lingkungan	,546	,055	,879	9,962	,000
	Beban	-,102	,103	-,092	-,995	,325
	Budaya	,386	,089	,325	4,343	,000

Berdasarkan uji secara parsial yang terdapat pada tabel 4 maka dihasilkan keterangan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan dari variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Pamotan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic sebesar 9,962 yang dan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 < 0,05$) Maka H2 Diterima dan H0 ditolak . Nilai koefisien beta menunjukan angka sebesar 0,546 yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Pamotan.

- b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan dari variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Pamotan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic sebesar -0,995 yang dan nilai Significant t lebih besar dari α 0,05 ($0,325 > 0,05$) Maka H2 Ditolak dan H0 diterima.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan dari variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Pamotan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan

berdampak kepada ketidakpuasan kerja para pegawai dan akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Tidak hanya lingkungan kerja fisik saja tetapi lingkungan non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan akan menumbuhkan kepuasan kerja pegawai (Bahri, 2018. hal 40).

Penerapan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan, kebersihan, dan keamanan yang sudah pas meruapkan salah satu factor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dengan hal begitu pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018), Elfiana (2018) dan Iqbal (2020).

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan dari variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Pamotan. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada

tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Dengan pemberian kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu bekerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Schultz dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2014:251) beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara / sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah / kecil pekerjaan (*work underload*).

Hasil wawancara dengan staff bagian poli umum Ibu dr Ice Indriyani yang peneliti lakukan pada bulan Oktober 2019 pukul 11.00 Wib, mengatakan bahwa pekerjaan mereka bertambah karena saat ini Puskesmas dalam proses akreditasi. Selain melayani pasien, mereka juga wajib mengikuti rapat akreditasi di jam kerja mereka serta membuat laporan-laporan yang harus selesai tepat waktu. Perwakilan dari tiap unit wajib mengikuti rapat akreditasi sementara yang lain melanjutkan pekerjaan rekannya begitupun sebaliknya. Hal ini menyebabkan beban kerja

bertambah karena harus menggantikan pekerjaan pegawai lain sambil menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Selain itu antar sesama pegawai memiliki komunikasi yang kurang baik, hal tersebut menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian laporan.

Hasil wawancara dengan staff bagian Tata Usaha Bapak Herland, S, Skm yang peneliti lakukan pada bulan Oktober 2019 pukul 13.00 Wib mengatakan bahwa kurangnya komunikasi antara sesama pegawai sehingga menyulitkan pegawai untuk menyelesaikan laporan tepat waktu, terlambatnya penyelesaian laporan juga dikarenakan banyaknya pekerjaan yang mereka kerjakan baik out tugas pokok dan tugas tambahan yang harus selesai tepat waktu.

Terjadinya tingkat pelayanan pegawai Puskesmas yang kurang baik menjadi suatu fenomena yang cenderung dilatarbelakangi oleh motivasi kerja yang rendah dan beban kerja yang di emban terlalu tinggi. Dalam konteks ini masalah yang paling substantif adalah keharusan untuk mengetahui dan menetapkan prioritas kebutuhan pegawai yang dapat dihubungkan dengan ciri pegawai itu sendiri. Hal ini di tidak dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Phalis (2020).

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan dari variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Pamotan. Tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai apabila dengan melalui penerapan budaya organisasi yang baik di dalam suatu organisasi, dimana budaya organisasi diantaranya meliputi norma-norma yang harus ditaati bersama, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, kegiatan di dalam organisasi, dan lain sebagainya dan dapat dikembangkan dalam periode yang cukup lama oleh pendiri organisasi, pimpinan, dan para anggota di dalam suatu organisasi yang sudah

disosialisasikan pada anggota baru, dan dilakukan dalam kegiatan organisasi agar dapat berpengaruh pada pola pikir dan perilaku setiap anggota yang terlibat di dalam organisasi ketika melakukan produksi pada suatu produk, pelayanan pada pembeli, dan tercapainya tujuan yang diharapkan di dalam organisasi.

Dalam menentukan batasan normatif pada perilaku suatu organisasi, memahami budaya organisasi sangatlah penting, hal itu dikarenakan budaya organisasi merupakan suatu persetujuan yang dilakukan secara bersama tentang berbagai nilai yang mengikat semua orang di dalam sebuah organisasi. Peranan budaya organisasi secara spesifik merupakan alat pemersatu dalam menciptakan keinginan untuk memiliki terhadap organisasi, menciptakan kerekatan hubungan organisasi dan pegawai di dalam organisasi, dapat membantu menciptakan stabilitas di dalam organisasi untuk sistem sosial serta ditemukannya tahap aturan tindakan sebagai hasil dari berbagai norma kegiatan atau tindakan yang terbentuk setiap hari. Sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap perilaku para anggotanya (Sulastri, 2017)

Dalam lingkungan hidup sehari-hari seorang tidak bisa terlepas dengan lingkungan yang ditinggali atau yang ditempatinya. Kepribadian seseorang terbentuk oleh lingkungan dimana seorang itu berada. Kepribadian dapat terarah pada perilaku yang baik apabila ditunjang dengan suatu norma yang diyakini kebenarannya dan dapat ditaati dalam petunjuk berperilaku. Dalam budaya mengandung suatu yang boleh dilaksanakan dan suatu yang tidak boleh dilaksanakan, maka dari itu budaya merupakan suatu petunjuk serta arahan dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas di dalam organisasi. Hal yang paling utama dalam budaya adalah pembentukan sikap dan perilaku seseorang

dengan melalui pengendali dan arah, dan juga diharuskan melibatkan dirinya dalam suatu kegiatan ataupun aktivitas di dalam suatu organisasi. Sedangkan perilaku dan sikap seseorang dapat ditentukan dengan semangat serta motivasi yang dimiliki berdasar pada sikap dan perilakunya. Dengan diterapkannya budaya organisasi yang baik, maka motivasi dalam berperilaku dapat terkendali pada arah yang baik pula (Hormati, 2016).

Penerapan budaya organisasi yang baik akan berpengaruh bagi setiap perilaku pegawainya. Rendahnya motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai dikarenakan budaya di dalam suatu organisasi tidak kondusif. Dalam budaya organisasi dapat memperlihatkan keselarasan para anggota organisasi dengan budaya yang diterapkannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja pegawai.

Penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan keberhasilan suatu organisasi dengan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawainya. apabila dalam suatu organisasi kinerja pegawainya baik, maka kinerja organisasi tersebut akan baik dan mengarah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Ernanto, 2015).

Waridin & Masrukhin dalam Sahban (2015) mengemukakan bahwa budaya atau disebut juga dengan culture merupakan komponen yang spesifik, diantaranya yaitu terdiri dari dari asumsi, perilaku, cerita, mitos dan berbagai pendapat lain yang dijadikan satu untuk menetapkan pengertian menjadi bagian dari anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau corporate culture apabila diterapkan dengan baik, akan dapat menciptakan rasa kekeluargaan di dalam suatu organisasi, dapat menciptakan

lingkungan organisasi yang berbeda dengan lingkungan organisasi yang lain, hal tersebut dikarenakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai, simbol yang dipahami dan ditaati serta yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi.

Rendahnya pencapaian tujuan dalam suatu organisasi dapat disebabkan oleh perilaku setiap pegawainya, dimana pegawai kurang tepat dalam menerapkan budaya organisasi di dalam lingkungan kerjanya. Perilaku dari beberapa pegawai tersebut akan dapat membuat nilai-nilai tersendiri di dalam suatu organisasi sehingga lama kelamaan apabila hal tersebut tidak diperbaiki akan dapat mempengaruhi pegawai lainnya, maka dari itu perbaikan dalam penerapan budaya organisasi tersebut sangat diharuskan demi mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. (Mashur, 2013). Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elfiana (2018) dan Ramadhan (2021).

Simpulan

Berdasarkan hasil rumusan masalah diatas maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini ialah bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas pamotan. secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas pamotan. secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas pamotan. secara simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas pamotan

Daftar Pustaka

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zanafa Publishing, Pekanbaru
- Agustina, L., Fayardi, A. O., & Irwansyah, I. (2018). Online Review: *Indikator Penilaian Kredibilitas Online Dalam Platform E-Commerce*. Jurnal Ilmu Komunikasi, 15(2),

141.

<https://doi.org/10.24002/jik.v15i2.1320>

- Alex S. Nitisemito.(2013), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan. Kesembilan, Ghalia Indonesia
- Arini, Ni Kadek Ayu. 2017. “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Keterlibatan Pemakai, Program Pelatihan dan Pendidikan Pemakai, Formalisasi Pengembangan Sistem Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di LPD Sibetan, Bebandem, dan Macang”. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.7, No.1.
- Asri Laksmi Riani. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ayu, F., & Permatasari, N. (2018). *Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Praktek Kerja Lapangan (PKL) Pada Divisi Humas PT. Pegadaian*. Jurnal IntraTech, 20.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*. International Education Studies, 9(1), 131– 140.
- Fuad Mas'ud, (2004), “*Survai Diagnosis Organisasional*,” Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang
- Multazamah, Rachma, N., & Abs, M. K. (2020). *Pengaruh kualitas kerja, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi) pada kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo*. 2020, 102–110.
- Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati. (2016) *Metodologi Penelitian*. Refika Aditama. Bandung
- Ivancevich, John. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Indrianti, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk. Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta

- Jekey K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado*, Vol. 6 (4), 19-27.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian Coronavirus Disese (Covid-19)-Rev-5*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; (2020). Jakarta
- Koesmono, H. T. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 7(2), 162–179.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). *The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS)*. *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Pak pahan, Aknolt Kristian. (2020). “Covid-19 Dan Implikasi Bagi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.” *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional* 0(0): 59–64.
- Phalis, A., Sudirman, & Rosnawati. (2020). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable*. 03, 2020–2023.
- Priyanto. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Cv. Andi Offset ,Yogyakarta:
- Ramadhani (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Tembung*
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/16111>
- Rahmawati. (2014). *The Effect of Corporate Social Responsibility on Financial Performance with Real Manipulation as a Moderating Variable*. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences* 3(2), 59 –78.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Prehallindo. Jakarta
- Robbins (2016) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Jakarta
- Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. (2019). “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 1–15.
- Sani, Achmad. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UM Press. Malang
- Satriawan, D. (2019). *Hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli*. 5(1), 19–25
- Santoso, Singgih.. (2001). *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Schien. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. San Fransisco
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sitinjak (2018)
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18– 23.
- Sofyandi, Herman. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiyono. Dr. Prof. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, . Alfabeta, Bandung*
- Sunarso. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Surajiyo, Nasruddin and Paleni, H. (2020) *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian,*

- Teori, dan Aplikasi.* Graha Ilmu. Yogyakarta:
- Tarwaka, (2015). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Harapan Press. Surakarta
- Triatna, Cepi, 2015. *Perilaku Organisasi*, PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Utaminingsih, Alifiulahtin., (2014), *Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen)*, UB Press. Malang
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat .Rajawali Pers. Jakarta