

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Hodiri Adi Putra<sup>1\*</sup>, Nor Wijayanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Surya Global Yogyakarta, Jl. Ahmad Yani, Mutihan, Wirokerten, Banguntapan, Yogyakarta Telp. 0274-5064033  
e-mail: <sup>1\*</sup>hodiriadiputra12@gmail.com, <sup>2</sup>wijayantinor@gmail.com

**Abstract:** *Organizational culture and work environment are things that have the potential to affect employee performance. The good or bad service in a health institution, especially a hospital, is partly caused by the performance of employees who comply with work procedures, including the service culture in the organization and workplace. Objective: To determine whether there is an influence of organizational culture and work environment on employee performance at Nur Hidayah Hospital Bantul. Method: This research method is descriptive quantitative using a cross-sectional approach. The number of samples is 52 people who have permanent employee status. Results: The results of testing several variables with SPSS show that organizational culture has not been proven to have a significant effect on employee performance with a significant value ( $0.438 > 0.05$ ). The results of the analysis show that the work environment has a significant effect ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the F test of the variables of organizational culture and work environment on employee performance at Nur Hidayah Hospital Bantul, obtained an F-count of 10,084 with a probability value of  $0.000 < 0.05$  so that  $H_a$  is accepted. Conclusion: Organizational culture has not been proven to have a significant effect on performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture variables and work environment variables simultaneously influence employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak:** Budaya organisasi dan lingkungan kerja suatu hal yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Baik buruknya suatu pelayanan di instansi kesehatan khususnya rumah sakit salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan yang mematuhi prosedur kerja diantaranya kultur pelayanan dalam organisasi dan tempat kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Jumlah sampel 52 orang yang berstatus karyawan tetap. Hasil uji beberapa variabel dengan spss dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan ( $0,438 > 0,05$ ). Hasil analisis dapat diketahui lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil uji F variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, diperoleh F-hitung sebesar 10.084 dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima. Kesimpulan: Budaya organisasi tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Instansi pelayanan kesehatan sebagai pusat balai pengobatan untuk kesembuhan penyakit yang diderita oleh seseorang. Rumah sakit salah satu tempat yang menjadi sasaran pasien jika perlu terhadap pelayanan kesehatan dalam mengobati penyakit yang dideritanya. (Erlina G, 2022) Sumber daya manusia menjadi motor penggerak untuk menjalankan program yang telah ditetapkan bersama agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi pusat perhatian dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), salah satu diantara yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. (Indriani, R. 2021).

Budaya organisasi sepatutnya menjadi ciri khas dalam pelayanan, bangunan maupun dari segi sarana dan prasarananya yang membedakan dengan organisasi yang lainnya. Sehingga perlu diterapkan dalam setiap aktivitas kesehariannya agar bisa dinilai oleh pelanggan. Semakin kuat budaya pelayanan yang ada di organisasi maka akan semakin memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. (Juliani, & Suputra, (2021). Termasuk juga lingkungan kerja menjadi faktor pembentuk perilaku yang ada didalamnya, lingkungan kerja yang aman, nyaman, asri, indah dan bersih akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan maupun para pengunjung, biasanya yang pertama dilihat yaitu dari sisi lingkungan, jika terlihat bagus maka bisa dipastikan pengunjung akan lebih betah dan nyaman datang ke instansi dan memberikan kesempatan untuk bisa dating kembali. (Gagana, 2023).

Urgensi budaya organisasi bagi rumah sakit akan membentuk perilaku, meningkatkan loyalitas karyawan, dan pada akhirnya, memengaruhi kualitas pelayanan pasien dan kinerja karyawan rumah sakit secara keseluruhan. (Maryadi, M., & Gusti, D. H. 2022). Budaya organisasi yang kuat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, sehingga para sumber daya manusia yang ada didalamnya tanpa terkecuali dituntut untuk senantiasa disiplin dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan bersama. Dengan demikian, membangun budaya organisasi yang kuat dan positif sebagai kunci bagi rumah sakit untuk mencapai keunggulan operasional, memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, dan memastikan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja yang tidak baik di instansi pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit dapat berdampak buruk pada kualitas layanan, kepuasan pasien, dan kinerja staf. Beberapa contoh kasusnya meliputi: komunikasi yang buruk antara staf, kurangnya kolaborasi antar departemen, tekanan kerja yang berlebihan, perilaku atasan yang otoriter, diskriminasi atau pelecehan, kurangnya dukungan untuk pengembangan diri staf, dan lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak sehat. Tidak hanya yang demikian termasuk juga dapat mempengaruhi semua tingkatan staf, mulai dari perawat, dokter, hingga staf administrasi. Maka pentingnya menjaga dan melestarikan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik aman, nyaman dan kondusif.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan di rumah sakit nur hidayah dengan wawancara didapatkan suatu permasalahan yang harus segera diselesaikan diantaranya yaitu masih ada karyawan belum mematuhi peraturan budaya oraganisasi, kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya budaya organisasi dan kedisiplinan ketika berada dilingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan yang tidak stabil, seperti masih adanya sebagian karyawan yang terlambat tiba di kantor atau melewati jam masuk, tidak menggunakan sepatu sesuai dengan peraturan yang ada dan tidak menyetorkan hafalan Al-Qur'an padahal hal tersebut merupakan salah satu budaya organisasi dan peraturan yang harus dilaksanakan ketika berada dilingkungan kerja di rumah sakit nur hidayah. Berdasarkan permasalahan diatas tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit nur hidayah bantul.

## 2. Kajian Pustaka

Budaya organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati bersama melalui koordinasi atau musyawarah. Menjadi suatu ciri khas maupun karakteristik suatu organisasi bisa dilihat dari segi budaya yang ada didalamnya. Pentingnya untuk selalu menjaga kebiasaan dan menguatkan bagi seluruh personalia. (Nuraini. 2022).

Lingkungan kerja diartikan sebagai apa saja yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan. Pentingnya setiap karyawan untuk bisa dengan cepat menyesuaikan diri terhadap lingkungan dimana berinteraksi, semakin baik dalam berbaur dengan lingkungan maka akan semakin bagus dalam bersikap dan berperilaku dengan sesama. (Dirgantara S A. 2023).

Kinerja karyawan diartikan suatu prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang telah dibebankan kepada setiap karyawan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. (Yunita, M., & Hidayat, R. S. 2020). Sehingga setiap kinerja karyawan yang terdapat dalam setiap unit suatu organisasi dapat dinilai secara objektif agar memberikan hasil yang sangat baik melalui kegigihan dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh setiap karyawan. (Siagian, Sondang P. 2019).

Sebagaimana kajian pustaka yang ditulis oleh Misran, M. (2022) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Sementara faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, serta fasilitas rumah sakit. Memahami faktor-faktor ini dan mengelolanya dengan baik dan benar maka akan membantu rumah sakit meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah dengan jumlah 211 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang berstatus karyawan tetap berjumlah 52 orang. Berasal dari bagian perawat, bidan, farmasi, rekam medis, admisi, administrasi, customer service, staf keuangan, staf SDI/Diklat, staf PKRS, ketua SPI, Ketua unit sanitasi sarana dan prasarana, apoteker, casemix, kasir, komplementer, petugas gizi, linen, dan petugas parkir. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan mengisi kuesioner. Data dianalisa dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 21.

Alasan mengambil responden penelitian yang berstatus karyawan tetap karena umumnya memiliki masa kerja yang lebih lama dalam suatu organisasi, sehingga data yang mereka berikan lebih stabil dan representatif terhadap pengalaman kerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, karyawan tetap cenderung lebih mudah dijangkau dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian dibandingkan dengan karyawan kontrak yang mungkin memiliki masa kerja lebih singkat dan mobilitas yang lebih tinggi.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 sebanyak 52 Responden yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Berikut data yang diperoleh terkait karakteristik responden:

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-Laki	14	26,9
2	Perempuan	38	37,1
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100</b>
No	Umur	Frekuensi	%
1	30-40	33	63,5
2	41-50	19	36,5
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100</b>
No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMP	2	3,8
2	SMA/SMK	8	15,4
3	D1	8	15,4

4	D3	17	32,7
5	S1	14	26,9
6	Profesi	3	5,8
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100</b>
<b>No</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	1-10	12	23,1
2	11-20	38	73,1
3	21-30	2	3,8
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Tabel 1 diatas menggambarkan karakteristik responden yang bisa memberikan informasi terkait jenis kelamin mayoritas perempuan berjumlah 30 orang sedangkan yang laki-laki 14 orang. Sedangkan dari segi umur lebih banyak dikisaran 30 sampai 40 tahun sebanyak 33 orang, lainnya berkisar antara 41 sampai 50 tahun 19 orang. Tingkat pendidikan D3 mendominasi dengan jumlah 17 orang dan diikuti S1 sebanyak 14 orang. Masa kerja terlihat banyak di antara 11 sampai 20 tahun yaitu 38 orang, hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja karena semakin lama bekerja disuatu instansi maka akan semakin berpengalaman dalam menjalankan tugas pokok.

**Tabel 2 Crosstabulation Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan						Total	
	Kurang		Cukup		Baik		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Kurang	8	15,4%	0	0%	0	0%	8	15,4%
Cukup	0	0%	10	19,2%	0	0%	10	19,2%
Baik	0	0%	0	0%	34	65,%	34	65,4%
Total	8	15.3%	10	19,2%	34	65,%	52	100%

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai andil tertinggi pada kriteria baik yaitu sebesar 34 (65,4%). Diikuti oleh kriteria cukup dengan nilai sebesar 10 (19,2%) dan paling rendah dengan kriteria kurang yaitu 8 (15,4%). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan sehingga pentingnya menjaga budaya organisasi saat melakukan pelayanan kepada pasien.

**Tabel 3 Crosstabulation Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan						Total	
	Kurang		Cukup		Baik		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Kurang	4	7,7%	0	0%	0	0%	4	7,7%
Cukup	0	0%	11	21,2%	0	0%	11	21,2%
Baik	0	0%	0	0%	37	71,1%	37	71,1%
Total	8	15.%	10	19,2%	34	65,3%	52	100%

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Terlihat tabel 3 bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai andil tertinggi pada kriteria baik yaitu sebesar 37 (71,1%). Diikuti oleh kriteria cukup dengan nilai sebesar 11 (21,2%) dan paling rendah dengan kriteria kurang yaitu 4 (7,7%). Lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dijaga dan dilestarikan lingkungan yang bersih, aman dan kondusif agar bisa memberikan pelayanan yang optimal.

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda antara Variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Sdt.Error	Beta		
1 (Constant)	12.042	2.260		5.329	.000
Budaya Organisasi	-.052	.067	-.103	-.783	.438
Lingkungan Kerja	.496	.114	.574	4.356	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul sebagai berikut :

- a. Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan koefisien budaya organisasi sebesar -0,052 dengan signifikansi 0,438 adalah lebih besar dari 0,05 ( $0,438 > 0,05$ ) maka variabel ini ditolak dengan nilai t-hitung sebesar -0,783.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul karena dalam menjalankan aktifitas kerja, karyawan harus diberikan pemahaman atau dampak dari terbentuknya budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan kepada seluruh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Girsang W S, 2019) yang menyatakan bahwa pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Dimana variabel budaya organisasi memiliki t-hitung sebesar -2,096 dan nilai t-tabel sebesar 1.65543, maka nilai t-hitung < t-tabel ( $-2,096 < 1.65543$ ).

- b. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan koefisien pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,496 dengan signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka variabel ini diterima. Hal tersebut diperkuat dengan nilai t-hitung sebesar 4,356. Yang artinya apabila kenyamanan pada lingkungan kerja sesuai dengan yang diinginkan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,496.

Hasil pengujian hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karunia, 2022) tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan perkebunan kabupaten bima, yang menyatakan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh t-hitung =5,535 dan t-tabel=1,987 maka  $5,535 > 1,987$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan perkebunan kabupaten Bima.

**Tabel 5 Hasil Uji F Variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.507	2	15.753	10.084	.000 <sup>b</sup>
Residual	76.551	49	1.562		
Total	108.058	51			

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan  
 Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji simultan yang terdapat pada tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 10.084 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul.

**Tabel 6 Hasil Uji R Variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Off The Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.263	1.250

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,292. Nilai tersebut mengandung arti bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 29,2% sedangkan sisanya 70,8% oleh faktor lain yang belum diteliti.

Berdasarkan hasil uji variabel menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan kerja hal ini dikuatkan dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Rahayu A, Ilyas Y, Sekarini R A. (2024) bahwa pengaruh budaya organisasi dan budaya kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga perlunya menerapkan budaya organisasi dan menjaga serta melestarikan lingkungan kerja yang bersih, rapi, aman dan kondusif agar bisa memberikan pelayanan yang maksimal.

Hal ini juga sejalan penelitian yang ditulis oleh Suparman H, Ramlawati, Djamereng A. (2024) bahwa pengaruh budaya organisasi organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik karyawan menerapkan budaya pelayanan yang ada di organisasi seperti senyum, salam, sapa, sopan, santun atau yang biasa disebut dengan (5S) maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik juga. Haryanti D, Winarsih E, Ngaisah. (2024). Memaparkan termasuk juga lingkungan kerja memberikan efek yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik dalam menjaga dan merawat lingkungan yang bersih, rapi, nyaman, aman dan kondusif maka akan memberikan kinerja karyawan yang baik juga.

Selaras dengan hasil penelitian yang ditulis oleh Silalahi M, Setiawan J. (2024) bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang dijalankan dengan baik dan benar maka akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Termasuk juga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan kepuasan dalam pelayanan. Dikuatkan oleh penelitian Akbar R, Hasanah K, Asmike M. (2023) bahwa kinerja karyawan bisa maksimal sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan bersama dipengaruhi oleh beberapa hal salah satu diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Organisasi sebagai wadah yang didalamnya terdapat sumber daya manusia sebagai penggerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama punya ciri khas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Tutu, R. V. B., Areros, A. W., & Rogahang, J. J. (2022). Budaya organisasi memiliki ciri khas tersendiri yang pasti berbeda dengan yang lainnya sehingga masyarakat mampu menilai baik buruknya kinerja yang telah diberikan oleh karyawan. Semakin baik dalam memberikan pelayanan kepada konsumen maka akan berpengaruh pada kualitas dan citra organisasi (Dewi M S, Hutasuhut J, Lubis T, Harahap N. 2023).

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji variabel dan analisa dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai r square sebesar 0,292 atau sebesar 29,2%.

Apabila penerapan budaya organisasi dilakukan secara maksimal baik melalui sosialisasi maupun pelatihan kerja bagi karyawan, dengan memberikan pengarahan mengenai budaya tersebut sehingga karyawan dapat lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin baik kondisi lingkungan kerja dengan meningkatkan komunikasi internal, membangun hubungan yang harmonis dan kekeluargaan maka akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- [1] Akbar R, Hasanah K, Asmike M. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-ISSN: 2686 – 1771. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5.
- [2] Dewi M S, Hutasuhut J, Lubis T, Harahap N. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa*. EISSN: 2302 – 5964. MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI VOL. 5 NO. 2 (NOV 2023).
- [3] Dirgantara S A. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Fatma*. e-ISSN: 2461-0593 : Volume 12, Nomor 1, Januari 2023. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- [4] Erlina G, R. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Perusahaan: *JUMPA*, 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565>.
- [5] Gagana G, I, N. F. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mutiara Sorong*. Journal Of Accounting, 4(1), 48-64. Retrieved from <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jaf/article/view/1226>.
- [6] Girsang, Wulan Sari. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat 4(1):119–26.
- [7] Haryanti D, Winarsih E, Ngaisah. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo*. ISSN: 2963-5810 | Vol.3 | No.1 | 2024. Jurnal Wirausaha dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA).
- [8] Indriani, R. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 1*. Mercu Buana Jakarta.
- [9] Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung*. Widya Amrita, 1(1), 335–348. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1179>.
- [10] Karunia, Yustika. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima*. 15(2), 369-375.
- [11] Maryadi, M., & Gusti, D. H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat*. Nobel Management Review, 3(3), 410-423.
- [12] Misran, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di PTPN IV Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- [13] Nuraini. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 5 Issue 2 (2022) Pages 314 – 327. ISSN : 2614-851X (Online). YUME : Journal of Management.
- [14] Rahayu A, Ilyas Y, Sekarini R A. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur*. Vol. 4, No. 3, September 2024. E-ISSN 2774-8863. Jurnal Mahasiswa Humanis.
- [15] Siagian, Sondang P. 2019. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Silalahi M, Setiawan J. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Citama Kabupaten Bogor*. Volume 9 Issue 2 (2024) Pages 227 – 245. ISSN : 2598-8301 (Online). Jurnal Mirai Management.
- [17] Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- [18] Suparman H, Ramlawati, Djamereng A. 2024. *Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perencanaan dan Keuangan pada Rumah Sakit Umum Pusat DR. Wahidin Sudirohusodo Makassar*. Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1762-1775. E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research.

- [19] Tutu, R. V. B., Areros, A. W., & Rogahang, J. J. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. Productivity*, 3(1), 24–29.
- [20] Yunita, M., & Hidayat, R. S. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Iss Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin. Value*, 1(1), 31–49. <https://doi.org/10.36490/value.v1i1.89>.