

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN (Study Kasus pada Puskesmas di Kecamatan Kotabaru Karawang)

Dhita Widya Lupita

Budi Rismayadi

Flora Patricia

Korespondensi : budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi dan temuan data empirik sehingga mampu menjelaskan fenomena mengenai pengaruh variable yang diamati. Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui tentang lingkungan kerja dan budaya kerja mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di puskesmas kecamatan kotabaru secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner. beberapa kesimpulan diperoleh dari penelitian ini yaitu, Berdasarkan analisis deskriptif, lingkungan kerja mendapatkan skala baik karena memiliki rata-rata 420,125. maka secara keseluruhan lingkungan kerja pada Puskesmas Jomin, Kotabaru dan Cikampek Utara sudah termasuk dalam kategori yang baik. Berdasarkan analisis deskriptif, budaya kerja mendapatkan skala sangat baik karena memiliki nilai rata-rata sebesar 500, maka secara keseluruhan budaya kerja pada Puskesmas Jomin, Kotabaru dan Cikampek Utara sudah termasuk dalam kategori yang sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif, kepuasan kerja diperoleh informasi bahwa secara keseluruhan responden memberikan persepsi pada skala Baik terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Jomin, Kotabaru dan Cikampek Utara sudah termasuk dalam kategori yang baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Kabupaten Karawang dengan luas 1.752,27 km² dengan jumlah penduduk sebesar 2.127.791 jiwa pada tahun 2010 (data sensus 2010) sehingga kabupaten karawang mempunyai kepadatan penduduk per km² sebesar 1.213,61 Jiwa. Kabupaten Karawang menjadi daerah lumbung beras Jawa Barat dengan jumlah produksi beras sebesar 1.364.924 ton per tahun pada tahun 2013, karawang juga merupakan wilayah yang menjadi salah satu pintu gerbang dan perlintasan transportasi baik barang maupun penumpang menuju maupun keluar dari ibu kota Jakarta. Hal ini menjadikan Karawang merupakan daerah yang strategis.

Kecamatan Kota Baru memiliki 9 (Sembilan) Desa yang meliputi 33 Dusun, 91 RW dan 312 RT. Jarak Kecamatan ke Ibu kota Kabupaten kurang lebih 25 km, merupakan Kecamatan pemekaran dari Kecamatan Jatisari dan Kecamatan Cikampek, berdasarkan Peraturan Daerah

Nomor : 3 tahun 2003 yaitu tentang pembentukan dan pemekaran Kecamatan yang telah diresmikan pada tanggal 3 Juni tahun 2003 oleh Bupati Karawang.

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga rekam medis merupakan salah satu profesi yang terdapat di rumah sakit. Tenaga yang menangani berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien yang dimulai dari pembuatan rekam medis pasien, penyimpanan, serta kemudian pembuatan laporan rekam medis rumah sakit.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan, disebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengadaan dan pendayagunaan tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan. Sesuai dengan amanat pada Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, disebutkan bahwa tenaga kesehatan adalah komponen terpenting dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan Indonesia yang stinggi-tingginya. Untuk itu, perencanaan sumber daya manusia kesehatan perlu ditatalaksanakan dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan dinamika dan perkembangan serta kebutuhan masyarakat.

Berikut ini adalah beberapa daftar Puskesmas yang berada di Kecamatan Kotabaru :

Daftar Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kecamatan Kotabaru

NAMA PUSKESMAS	JUMLAH TENAGA KESEHATAN
KOTA BARU	44 Pegawai
JOMIN	26 Pegawai
CIKAMPEK UTARA	34 Pegawai

Sumber : Puskesmas Kotabaru, Jomin, Cikampek Utara

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 3 Puskesmas di Kecamatan Kotabaru, yaitu : Puskesmas Kotabaru memiliki 44 Pegawai, Puskesmas Jomin memiliki 26 Pegawai dan Puskesmas Cikampek Utara memiliki 34 Pegawai.

Jumlah Penduduk Kecamatan Kotabaru

No	Desa	Penduduk			Jumlah KK
		L	P	Jumlah	
1	Pangulah Baru	1.563	1.574	3.137	1.066
2	Pangulah Selatan	5.243	5.239	10.482	2.903
3	Pangulah Utara	5.339	5.493	10.832	2.791
4	Wancimekar	6.236	6.269	12.505	3.076
5	Pucung	8.277	7.643	15.920	4.171
6	Jomin Timur	3.442	3.605	7.047	1.755
7	Jomin Barat	4.195	4.395	8.590	2.232
8	Sarimulya	5.000	4.866	9.866	2.500
9	Cikampek Utara	6.076	6.299	12.375	4.133
JUMLAH		45.371	45.383	90.754	24.627

Sumber : Bps Karawang, Desember tahun 2018

Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Di dalam lingkungan kerja apabila terdapat perubahan kebijakan untuk melakukan suatu pekerjaan/kegiatan maka hal ini dapat mengakibatkan pegawai kebingungan dengan kebijakan yang ada di puskesmas. Kesepakatan yang telah dibuat juga sering kali tidak dilakukan dengan baik oleh karyawan puskesmas.

Tanggung jawab adalah suatu hal yang sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Seorang karyawan tentunya harus melaksanakan tanggung jawab dengan baik demi hasil yang maksimal. Namun, ada beberapa karyawan yang kurang melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Kepuasan kerja menunjukkan kondisi psikologis karyawan yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya dan dapat dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pemberian tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh pemerintah kepada karyawan. Namun, apabila tunjangan sering kali telat untuk diberikan maka hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja di puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
2. Bagaimana Budaya kerja puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
3. Bagaimana kepuasan kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja & budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
2. Untuk mengetahui Bagaimana Budaya kerja puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
3. Untuk mengetahui Bagaimana kepuasan kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?
5. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?

6. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh lingkungan kerja & budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas Kota Baru, Jomin dan Cikampek Utara?

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak factor tidak hanya dari factor sumber daya manusia saja Tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya lainnya, seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. (Wibowo, 2012:80).

Danang Sunyoto (2012) menyatakan “Lingkungan Kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Misalnya kebersihan, penerangan, music, dan lain-lain.”

Didalam perusahaan, semangat kegairahan kerja serta kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tentang lingkungan kerja para pekerjanya. Sehingga menyebabkan pekerjaan tidak efisien.

Lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan hal ini dapat berpengaruh pada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan keadaan seperti itu, perlu dukungan dari berbagai pihak, karena pada dasarnya lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan sehat merupakan komponen non keuangan yang turut menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Budaya Kerja

Budaya Kerja dikatakan atau sesuai, apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Budaya kerja yang ada disuatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi pegawai.

Ndraha (2010:208) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan

efisien kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

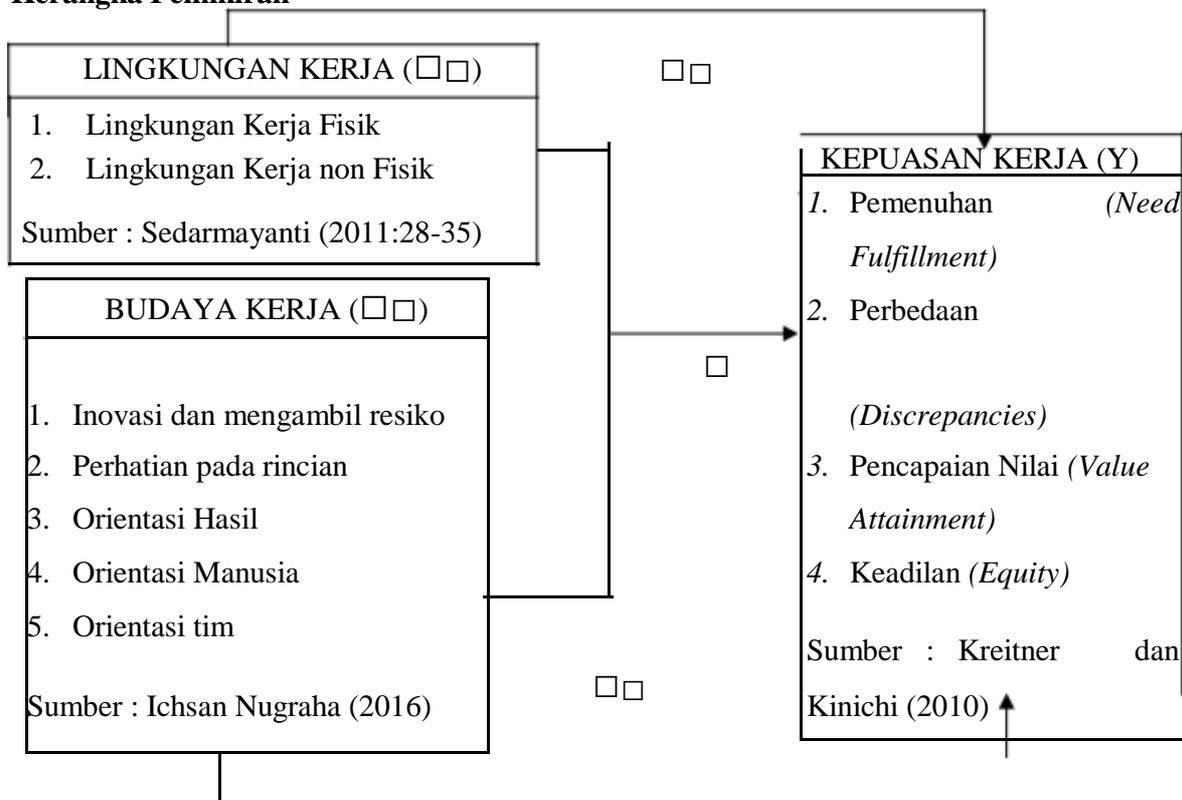
Berikut ini adalah beberapa unsur-unsur budaya kerja menurut Yusran Assagaf (2012) : Asumsi dasar, Keyakinan yang dianut, Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja, Pedoman mengatasi masalah, Berbagai Nilai (*sharing of value*), Pewarisan (*learning process*), Penyesuaian (*adaptasi*).

Kepuasan Kerja

Menurut (Wibowo, 2013 : 501) untuk mencapai produktivitas yang baik dalam bekerja, maka manajer harus mengetahui apa yang harus dilakukan agar bisa mencapai kepuasan kerja, yaitu:

1. *Robbins* mendefinisikan kepuasan kerja adalah hal yang dicapai dalam bekerja karena karyawan telah bekerja keras dan pantas mendapatkan penghargaan.
2. *Vecchio* menyatakan kepuasan kerja sebagai tindakan atau perilaku seorang karyawan saat bekerja.
3. *Gibson* menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang harus dicapai selama bekerja.

Kerangka Pemikiran



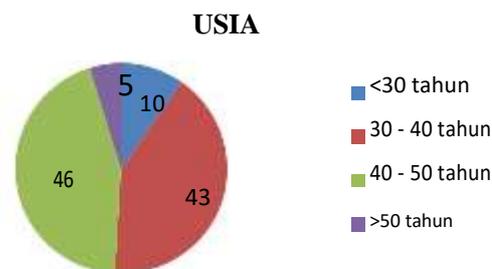
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:35) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan .

Penelitian ini menjelaskan mengenai persepsi responden terhadap variable yang diamati yang dilaksanakan dengan menggunakan penelitian survey secara langsung kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Pembahasan



Gambar 4.1

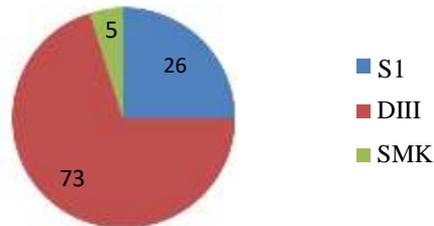
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan gambar 4.1, dari 104 responden dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang ditentukan berdasarkan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 10 orang atau 9,7%, pegawai yang berusia 30 – 40 tahun sebanyak 43 orang atau 41,3%, responden yang berusia 40 – 50 tahun sebanyak 46 orang atau 44,2% dan pegawai yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang atau 4,8%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di puskesmas kotabaru,

puskesmas cikampek utara, puskesmas jomin. didominasi oleh pegawai yang berusia antara 40 – 50 tahun.

PENDIDIKAN TERAKHIR



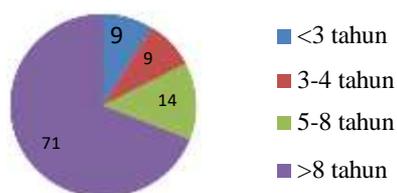
Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan gambar 4.2, dari 104 responden dapat diketahui bahwa pegawai yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 26 orang atau 25%, pegawai yang berpendidikan terakhir Diploma 3 (DIII) sebanyak 73 orang atau 70,2%, pegawai yang berpendidikan terakhir SMK sebanyak 5 orang atau 4,8%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di puskesmas kotabaru, puskesmas cikampek utara, puskesmas jomin didominasi oleh pegawai yang berpendidikan terakhir Diploma 3 (DIII).

LAMA BEKERJA



Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan gambar 4.3, dari 104 responden dapat diketahui bahwa pegawai yang lama bekerja selama kurang dari 3 tahun sebanyak 9 orang atau 8,6%, pegawai yang lama bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 9 orang atau 8,6%, pegawai yang lama bekerja selama 5-8 tahun sebanyak 14 orang atau 13,46% dan pegawai yang lama bekerja selama lebih dari 8 tahun sebanyak 71 orang atau 68,2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di puskesmas kotabaru, puskesmas cikampek utara, puskesmas jomin. didominasi oleh pegawai yang lama bekerja selama lebih dari 8 tahun.

Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Total	Keterangan
1	Penerangan yang ada di setiap ruangan kerja sudah maksimal untuk menunjang segala aktivitas di tempat kerja	418	Baik
2	Sirkulasi udara sudah sesuai dengan standar kesehatan	412	Baik
3	Kebisingan di tempat kerja sudah terantisipasi dengan adanya tata ruang yang tepat	413	Baik
4	Untuk mengantisipasi bau yang tidak sedap baik disekeliling maupun diruang kerja maka harus ditunjang dengan kebersihan lingkungan kerja dan menambahkan pengharum ruangan	442	Sangat Baik
5	Dekorasi ditempat kerja sudah tertata dengan baik sesuai dengan standar	383	Baik
6	Sudah melakukan hubungan yang baik dengan sesama baik dengan atasan bawahan maupun karyawan	429	Baik
7	Setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan untuk maju demi mendapatkan prestasi sesuai dengan jobs nya	452	Sangat Baik
8	Keamanan ditempat kerja sudah terantisipasi dengan baik, baik itu di dalam maupun diluar.	412	Baik

Sumber : Olah data penulis 2019

Berdasarkan tabel 4.30 di atas jika dibandingkan dengan kriteria dalam rentang skala, maka lingkungan kerja pada puskesmas di kecamatan kotabaru berada dalam rentang skala Baik.

Rekapitulasi Variabel Budaya Kerja

No	Indikator	Skor Total	Keterangan
1	Sudah terciptanya suatu kekompakan antar karyawan dalam kerja team	418	Baik
2	Selalu berkoordinasi baik atasan bawahan maupun sesama rekan kerja dalam mengambil sebuah keputusan	412	Baik
3	Sudah melaksanakan tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi)	413	Baik
4	Sudah bekerja sesuai SOP sesuai dengan bagiannya masing-masing	442	Sangat Baik
5	Melakukan evaluasi hasil kerja berkala setiap 1 bulan sekali (Lokbul)	383	Baik
6	Tersedianya fasilitas pendukung aktivitas pekerjaan (alat-alat kantor)	429	Baik
7	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik	452	Sangat Baik
8	Diberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan rekreasi bersama untuk refreshing dan menjalin kekompakan	412	Baik

Sumber : Olah data penulis 2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas jika dibandingkan dengan kriteria dalam rentang skala, maka budaya kerja pada puskesmas di kecamatan kotabaru berada dalam rentang skala Baik.

Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Total	Keterangan
1	Menjalankan pekerjaan dengan baik dan senang hati akan menghasilkan hasil yang baik	444	Sangat Puas
2	Pemberian nilai terhadap karyawan akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan	432	Puas
3	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan oleh karyawan	412	Puas
4	Jaminan-jaminan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan	406	Puas
5	Karyawan sudah merasa puas dengan semua pekerjaan yang telah dikerjakannya	398	Puas
6	Terlaksananya proses pelatihan antar anggota team agar dapat mengembangkan diri	414	Puas

Sumber : Olah data penulis 2019

Berdasarkan tabel 4.32 di atas jika dibandingkan dengan kriteria dalam rentang skala, maka kepuasan kerja pada puskesmas di kecamatan kotabaru berada dalam rentang skala Baik.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, kesimpulan dari penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang dirumukan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja di Puskesmas Jomin, Kotabaru dan Cikampek Utara

Berdasarkan analisis deskriptif, lingkungan kerja mendapatkan skala baik karena memiliki rata-rata 420,125. maka secara keseluruhan lingkungan kerja pada Puskesmas Jomin, Kotabaru dan Cikampek Utara sudah termasuk dalam kategori yang baik.

2. Budaya Kerja di Puskesmas Jomin, Kotabaru dan Cikampek Utara

Berdasarkan analisis deskriptif, budaya kerja mendapatkan skala baik karena memiliki rata-rata sebesar 5,00 maka secara keseluruhan budaya kerja pada Puskesmas Jomin, Kotabaru dan Cikampek Utara sudah termasuk dalam kategori yang baik.

3. Kepuasan Kerja di Puskesmas Jomin, Kotabaru dan Cikampek Utara

Berdasarkan analisis deskriptif, kepuasan kerja mendapatkan skala baik karena memiliki nilai rata-rata sebesar 2,161 maka secara keseluruhan kepuasan kerja pada Puskesmas Jomin, Kotabaru dan Cikampek Utara sudah termasuk dalam kategori yang baik.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif, Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) pada puskesmas jomin, kotabaru dan cikampek utara memiliki pengaruh yang baik terhadap Kepuasan Kerja (Y). karna memiliki rata-rata dalam skala 353 – 436.

5. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Budaya Kerja (X2) pada puskesmas jomin, kotabaru dan cikampek utara memiliki pengaruh yang baik terhadap Kepuasan Kerja (Y). karna memiliki rata-rata dalam skala 353 – 436.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) pada puskesmas jomin, kotabaru dan cikampek utara memiliki pengaruh yang baik terhadap Kepuasan Kerja (Y). karna memiliki rata-rata dalam skala 353 – 436.

Daftar Pustaka

- Arif. Hamali. Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ketiga. Jakarta
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke satu. Bandung
- Handoko T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta
- Ikhsan, Anwar. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.2, No.1
- Iskandar, Sentot. 2014. “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja guru di SDN Mandiri 5 Kota Cimahi”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol 8, No 2, p 86-98.
- Jurnal pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurjahjono) Vol.16 No.1 November 2014
- Novianto & Yuniarti. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.4, No.6
- Pratiwi, Amelia. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri”. *Jom Fekon vol.1 no.2 oktober 2014*.
- Pro. Dr. H. Sytrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Rismayadi, budi. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif* Vol.1 No.1 <http://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Rismayadi, Budi. 2017 The influence of organizational culture, soft skills and leadership on organizational commitment and its implication at educator performance (empirical research on community learning Center Karawang District, West Java Province) *International Journal of Applied Business and Economic Research* available at <http://orcid.org/0000-0001-6231-8557>
- Rismayadi, budi. 2018. Mediasi Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif* Vol 4 No.1 <http://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.386>
- Saleha. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. *Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No 3, p 196-203
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Keempat. Bandung : PT Refika Aditama

Sedarmayanti, Nunur Rahadian (Hubungan Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi Program Magister Administrasi Publik STIA LAN Bandung. Juni 2018).

T. Handoko, Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta

Tri Widodo, 2010 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga) Jurnal Among Makarti, Vol 3 No.5 Juli 2010.