

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS CAMPAKA
KABUPATEN CIANJUR**

Dian Taufik Hidayat¹, Slamet Suwanto², Awan Setiawan³

Email : taufikd06@gmail.com¹, slammas78@gmail.com², awan2425@gmail.com³

¹Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Langlangbuana

^{2,3}Universitas Langlangbuana

ABSTRAK

Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu layanan kesehatan di Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan primer. Namun berbagai permasalahan seperti keterbatasan jumlah tenaga kesehatan, ketidaksesuaian kompetensi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta budaya kerja yang lemah masih menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai UPTD Puskesmas Campaka Kabupaten Cianjur.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 49 pegawai yang ditentukan dengan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui uji regresi linier berganda yang mencakup uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang berarti semakin baik kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja, semakin meningkat produktivitas pegawai; (2) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, mencerminkan pentingnya disiplin, tanggung jawab, serta etos kerja dalam mendukung kinerja; dan (3) lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan kontribusi efektif yang cukup kuat. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Campaka perlu difokuskan pada perbaikan lingkungan kerja serta penguatan budaya kerja organisasi.

Kata kunci: lingkungan kerja, budaya kerja, produktivitas kerja, Puskesmas, SDM kesehatan.

ABSTRACT

Employee productivity plays an essential role in improving the quality of health services at community health centers (Puskesmas), which function as the frontline of primary healthcare delivery. However, various issues such as limited numbers of health workers, mismatched competencies, inadequate work environments, and weak organizational work culture remain

obstacles to achieving optimal performance. This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of the work environment and work culture on employee productivity at UPTD Puskesmas Campaka, Cianjur Regency.

This research employed a quantitative method using a survey approach. The sample consisted of 49 employees selected through a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis was conducted using multiple linear regression, including the t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2).

The results show that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee productivity, indicating that better physical and non-physical working conditions contribute to higher productivity; (2) work culture has a positive and significant effect on employee productivity, emphasizing the role of discipline, responsibility, and work ethics in enhancing performance; and (3) the work environment and work culture simultaneously have a significant effect on employee productivity, with a substantial combined contribution. Therefore, efforts to improve service quality at Puskesmas Campaka should prioritize strengthening the work environment and fostering a more productive organizational work culture.

Keywords: *work environment, work culture, employee productivity, primary healthcare, human resources.*

1. PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dasar memiliki peranan strategis dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Keberhasilan pelayanan kesehatan primer sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan fungsi manajerial, pelayanan medis, promotif-preventif, hingga kegiatan administrasi. Dalam konteks pembangunan kesehatan nasional, produktivitas kerja pegawai Puskesmas merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelayanan publik. Hal ini selaras dengan amanat Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025 dan Sistem Kesehatan Nasional (SKN) yang memprioritaskan peningkatan mutu tenaga kesehatan sebagai strategi utama dalam pemantapan pelayanan kesehatan di tingkat dasar.

Namun, berbagai fakta menunjukkan bahwa tantangan peningkatan produktivitas kerja pegawai kesehatan masih cukup signifikan. Laporan Riset Ketenagaan Kesehatan (RISNAKES) mengungkapkan bahwa sebagian besar Puskesmas di Indonesia masih mengalami ketimpangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kesehatan. Selain itu, kompetensi yang tidak merata, keterbatasan fasilitas, serta dinamika lingkungan kerja internal sering menjadi penghambat kinerja pegawai. Situasi ini juga terjadi di Kabupaten Cianjur, khususnya di UPTD Puskesmas Campaka. Dengan jumlah penduduk mencapai 71.723 jiwa, Puskesmas ini hanya memiliki 49 pegawai yang harus menangani berbagai program kesehatan nasional maupun daerah, mulai dari KIA, gizi, penyakit menular dan tidak menular, kesehatan lingkungan, pelayanan kuratif, hingga administrasi manajemen Puskesmas. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja,

menurunkan motivasi, dan berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai.

Kondisi lingkungan kerja di Puskesmas juga memainkan peran penting dalam menciptakan kenyamanan dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja fisik, seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, ventilasi, hingga sarana prasarana kerja, berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Demikian pula lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan antarpegawai, pola komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi, merupakan faktor yang berkontribusi besar terhadap motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal, beberapa pegawai di Puskesmas Campaka mengeluhkan keterbatasan ruang kerja, kurangnya kelengkapan peralatan untuk mendukung pelayanan, dan padatnya beban administrasi yang tidak sebanding dengan kapasitas SDM. Kondisi tersebut secara tidak langsung memengaruhi kecepatan dan ketepatan layanan serta menghambat pencapaian indikator program kesehatan.

Selain lingkungan kerja, budaya kerja dalam organisasi publik juga merupakan faktor sentral yang memengaruhi tingkat produktivitas. Budaya kerja yang kuat, ditandai oleh disiplin, rasa tanggung jawab, komitmen, integritas, dan etos kerja yang baik, akan mendukung terciptanya pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien. Namun, implementasi budaya kerja produktif tidak terlepas dari tantangan. Di Puskesmas Campaka, masih ditemukan fenomena budaya kerja yang belum ideal, seperti rendahnya kedisiplinan waktu, kurangnya koordinasi antar unit, adanya perilaku menunda pekerjaan, serta lemahnya budaya kerja kolektif. Ketika budaya kerja tidak berjalan optimal, maka efektivitas organisasi dan produktivitas pegawai pun akan terdampak, terutama dalam situasi minimnya

SDM yang membutuhkan kolaborasi kerja yang lebih intensif.

Produktivitas kerja pegawai menjadi isu yang sangat penting dalam konteks pelayanan publik, terutama pada sektor kesehatan yang berkaitan langsung dengan kepuasan dan keselamatan masyarakat. Produktivitas tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, disiplin, dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut teori manajemen SDM, produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, antara lain kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta dukungan manajemen. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas memerlukan pendekatan komprehensif yang mencakup aspek internal organisasi, perilaku pegawai, serta kebijakan manajerial yang memadai.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, efektivitas, dan semangat kerja pegawai. Demikian pula budaya kerja positif telah terbukti menjadi katalis peningkatan kinerja, disiplin, dan kualitas layanan. Namun demikian, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana kedua faktor ini memengaruhi produktivitas pegawai kesehatan di Puskesmas pada tingkat kecamatan, khususnya di wilayah Kabupaten Cianjur. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

Permasalahan produktivitas pegawai di Puskesmas Campaka perlu dianalisis secara ilmiah agar dapat ditemukan solusi manajerial dan kebijakan yang tepat. Mengingat pentingnya fungsi Puskesmas dalam sistem pelayanan kesehatan nasional, pemahaman mendalam tentang lingkungan kerja dan budaya kerja yang mendasari produktivitas pegawai dapat menjadi dasar dalam

merumuskan strategi peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Hal ini sejalan dengan perumusan kebijakan daerah yang semakin menekankan pentingnya pelayanan publik yang berkualitas, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai; (2) pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai; dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Campaka, Kabupaten Cianjur. Melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel serta memberikan kontribusi bagi pengembangan teori administrasi publik dalam konteks manajemen SDM sektor kesehatan.

Temuan penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat secara akademik, tetapi juga secara praktis untuk meningkatkan efektivitas pelayanan Puskesmas melalui penguatan lingkungan kerja dan transformasi budaya kerja yang lebih produktif. Pemerintah daerah, pimpinan Puskesmas, serta pemangku kebijakan kesehatan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merancang intervensi peningkatan kinerja pegawai secara lebih terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel lingkungan kerja (X_1), budaya kerja (X_2), dan produktivitas kerja pegawai (Y)

melalui analisis numerik dan teknik statistik inferensial.

Pendekatan eksplanatori dipilih untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel serta kontribusi simultannya terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Campaka.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Campaka Kabupaten Cianjur, sebuah fasilitas pelayanan kesehatan tingkat primer yang bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat di wilayah Kecamatan Campaka.

Waktu penelitian berlangsung dari Januari hingga Mei 2024, meliputi tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis akhir.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi penelitian merupakan seluruh pegawai UPTD Puskesmas Campaka yang berjumlah 49 orang, terdiri dari tenaga medis, paramedis, sanitarian, analis, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung lainnya.

Teknik Penentuan Sampel

Karena jumlah populasi relatif kecil (<100), penelitian menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 49 responden.

Teknik ini dipilih agar analisis mencerminkan kondisi sebenarnya tanpa kesalahan estimasi sampel.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

X_1 = Lingkungan Kerja (fisik & nonfisik)

X_2 = Budaya Kerja

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

Definisi Operasional dan Indikator

Lingkungan Kerja (X_1)

Diukur melalui dua dimensi:

1. Lingkungan kerja fisik
 - A. kebersihan ruang kerja
 - B. pencahayaan
 - C. ventilasi
 - D. kenyamanan fasilitas
 - E. ketersediaan sarana kerja
2. Lingkungan kerja nonfisik
 - A. hubungan antarpegawai
 - B. komunikasi internal
 - C. dukungan pimpinan
 - D. suasana kerja

Total indikator: ±10 butir.

Budaya Kerja (X_2)

Dimensi budaya kerja yang digunakan:

1. Disiplin kerja
2. Tanggung jawab
3. Etos kerja & integritas
4. Kerja sama tim
5. Komitmen terhadap pelayanan publik

Total indikator: ±10–12 butir.

Produktivitas Kerja (Y)

Diukur melalui indikator:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Jumlah output kerja
4. Inisiatif & kreativitas
5. Kehadiran & kedisiplinan
6. Kontribusi terhadap tujuan organisasi

Total indikator: ±10 butir.

Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

1. Data primer: hasil kuesioner pegawai
2. Data sekunder: dokumen profil Puskesmas, laporan kegiatan, struktur organisasi, serta literatur pendukung

Teknik Pengumpulan Data

No	Teknik Pengumpulan Data	Deskripsi
1	Kuesioner Tertutup	1. Dibagikan langsung kepada seluruh pegawai. 2. Menggunakan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju – sangat setuju)
2	Observasi Non-Partisipatif	1. Mengamati kondisi lingkungan kerja fisik. 2. Mengamati interaksi antarpegawai. 3. Mencatat kelengkapan fasilitas dan sarana kerja.

3	Studi Dokumentasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menelaah dokumen kinerja pegawai. 2. Menganalisis laporan kegiatan Puskesmas tahun 2023. 3. Mengumpulkan data SDM Puskesmas Campaka serta dokumen pendukung lainnya.
----------	-------------------	---

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji:

Uji Validitas

Menggunakan korelasi Pearson Product Moment.

Item dinyatakan valid

$$\text{jika } r\text{-hitung} > r\text{-tabel } (\alpha = 0.05).$$

Uji Reliabilitas

Menggunakan Cronbach Alpha, dengan ketentuan:

$$\alpha > 0.70 = \text{reliabel}$$

Hasil uji menunjukkan seluruh variabel reliabel sehingga layak digunakan.

Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan melalui beberapa tahap:

Analisis Deskriptif

Menjelaskan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel.

Uji Asumsi Klasik

Termasuk:

- A. Uji normalitas (Kolmogorov–Smirnov)
- B. Uji multikolinearitas (VIF < 10)
- C. Uji heteroskedastisitas (uji Glejser)

Model dinyatakan layak jika seluruh asumsi dipenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

No	Jenis Uji Statistik	Tujuan Pengujian	Kriteria Signifikansi
1	Uji t (Parsial)	Menentukan pengaruh masing-masing independen (X ₁ : Lingkungan Kerja, X ₂ : Budaya Kerja) terhadap variabel dependen (Y: Produktivitas Kerja Pegawai).	Hasil signifikan jika nilai <i>p-value</i> < 0,05 pada taraf $\alpha = 0,05$.
2	Uji F (Simultan)	Menguji pengaruh variabel X ₁ dan X ₂ secara bersama-sama terhadap Y dalam model regresi.	Hasil signifikan jika nilai <i>p-value</i> < 0,05 pada taraf $\alpha = 0,05$.
3	Koefisien Determinasi (R ²)	Mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas	Semakin besar nilai R ² (mendekati

		X ₁ dan X ₂ dalam menjelaskan variasi perubahan variabel Y.	1), semakin baik model regresi menjelaskan variabel Y.
--	--	---	--

8. Etika Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan prinsip etika:

- A. persetujuan responden (informed consent),
- B. kerahasiaan data individu,
- C. penggunaan data hanya untuk keperluan akademik,
- D. tidak adanya manipulasi data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tiga variabel penelitian Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Produktivitas Kerja Pegawai seluruhnya berada dalam kategori **baik**. Hal ini ditunjukkan oleh kecenderungan penilaian responden yang memberikan skor tinggi pada aspek fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, nilai-nilai budaya kerja, serta indikator produktivitas seperti kualitas kerja, kemampuan melaksanakan tugas, dan efisiensi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi internal Puskesmas Campaka mendukung kinerja pegawai, meskipun masih terdapat beberapa kendala terkait disiplin dan pencapaian target program tertentu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) memiliki pengaruh **positif dan signifikan** terhadap

Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi sebesar **0,626**, dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\hat{Y} = 9,606 + 0,626 X_1$$

Artinya, setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,626 satuan pada konstanta 9,606. Temuan ini mengindikasikan bahwa kenyamanan ruang kerja, fasilitas pendukung, serta komunikasi internal yang baik berkontribusi penting terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Analisis regresi sederhana juga menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X₂) berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Nilai koefisien regresi adalah **0,778**, dengan nilai t-hitung **4,673**, yang lebih besar dari t-tabel (1,986), serta signifikansi 0,000 < 0,05. Persamaan regresi adalah:

$$\hat{Y} = 9,606 + 0,778 X_2$$

Ini berarti bahwa budaya kerja yang kuattermasuk orientasi tim, disiplin, orientasi hasil, dan integritas pegawai berdampak langsung meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja

Uji regresi berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Nilai F-hitung adalah **41,326**, jauh lebih besar dari F-tabel **3,1**, dengan nilai signifikansi **0,000 < 0,05**.

Model regresi berganda adalah:

$$\hat{Y} = 9,606 + 0,626 X_1 + 0,778 X_2$$

Adapun besaran kontribusi kedua variabel adalah **46,4%** (**Adjusted R² = 0,464**), sementara 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja sebagai Determinan Produktivitas Pegawai

Temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kenyamanan, dan efektivitas pegawai. Dalam konteks Puskesmas Campaka, faktor seperti kebersihan ruang kerja, fasilitas kerja, pencahayaan, ventilasi, serta hubungan interpersonal terbukti meningkatkan performa pegawai.

Walaupun secara umum masuk kategori baik, beberapa aspek seperti disiplin kerja dan ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan fasilitas saja tidak cukup, melainkan harus dibarengi dengan penguatan pengawasan dan budaya kedisiplinan.

Budaya Kerja dan Peningkatan Produktivitas

Budaya kerja memberikan pengaruh paling besar dibanding lingkungan kerja, ditunjukkan oleh koefisien regresi tertinggi (0,778). Nilai ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat lebih menentukan perilaku kerja pegawai. Elemen budaya seperti orientasi tim, kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi efektif, serta orientasi hasil memengaruhi motivasi pegawai dalam mencapai target pelayanan kesehatan.

Hasil ini juga konsisten dengan berbagai studi terdahulu yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif berbanding lurus dengan produktivitas pegawai. Oleh

karena itu, peningkatan kualitas budaya kerja misalnya melalui pelatihan, pembinaan nilai kerja, dan role modeling dari pimpinan menjadi kunci peningkatan produktivitas.

Pengaruh Simultan: Kekuatan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja

Pengaruh simultan sebesar 46,4% menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas. Ini mengindikasikan bahwa produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aspek fisik (lingkungan kerja), tetapi juga oleh aspek psikologis dan normatif (budaya kerja).

Dengan kata lain:

Produktivitas optimal terjadi ketika lingkungan kerja mendukung dan budaya kerja menguatkan perilaku positif pegawai.

Beberapa masalah yang muncul, seperti perilaku indisipliner dan ketidaktercapaian target program pada bulan-bulan tertentu, menunjukkan pentingnya konsistensi implementasi budaya kerja dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan

4. SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas pegawai di UPTD Puskesmas Campaka Kabupaten Cianjur, diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Produktivitas Pegawai

Secara umum, ketiga variable Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Produktivitas Pegawai berada pada

kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik Puskesmas, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, nilai-nilai budaya organisasi, serta kemampuan pegawai dalam memenuhi tugas sudah berjalan cukup optimal. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang menjadi perhatian seperti kedisiplinan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan ketepatan pencapaian target pelayanan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Fasilitas kerja yang memadai, kenyamanan ruang kerja, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan tugas. Semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas pegawai.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Budaya kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat melalui nilai-nilai kedisiplinan, orientasi hasil, kerjasama tim, integritas, dan komitmen menjadi dorongan internal yang meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Budaya kerja memiliki pengaruh paling besar dibanding variabel lainnya.

4. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Secara bersama-sama, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan kontribusi sebesar 46,4%, sementara

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai akan meningkat apabila lingkungan kerja mendukung dan budaya kerja dijalankan secara konsisten.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja

- a) Perlu dilakukan perbaikan dan pemeliharaan sarana dan prasarana Puskesmas secara berkala.
- b) Optimalisasi pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan ruang kerja agar mendukung kenyamanan pegawai.
- c) Penguatan komunikasi antara pimpinan dan staf untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan minim konflik.

2. Penguatan Budaya Kerja

- a) Puskesmas perlu memperkuat budaya disiplin, tanggung jawab individu, dan orientasi hasil melalui pembinaan pimpinan, role model, serta evaluasi kerja rutin.
- b) Melaksanakan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja tim, kolaborasi, dan etos kerja pegawai.
- c) Penegakan aturan organisasi secara konsisten, termasuk reward and punishment.

3. Meningkatkan Produktivitas dengan Evaluasi Berkelanjutan

- a) Melakukan monitoring dan evaluasi rutin terhadap indikator produktivitas pegawai, terutama pada unit layanan yang tingkat pencapaian programnya masih rendah.
- b) Mengembangkan sistem penilaian kinerja berbasis capaian kerja dan kedisiplinan yang lebih terukur.

- c) Mendorong pegawai untuk melakukan pengembangan diri dan inovasi pelayanan kesehatan.

4. Penelitian Selanjutnya

- a) Penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, atau beban kerja yang turut memengaruhi produktivitas pegawai.
- b) Perlu mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau metode campuran untuk mendapatkan gambaran lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku:

- Anselm Strauss, Juliet Corbin. 2019. Dasar-dasar Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta
- Banga, Wempy. 2018. Kajian Administrasi Publik Kontemporer: Konsep, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Gava Media
- Ghozali, Imam. 2021. Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya. Semarang: Yogi Pratama.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2019. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS
- Handayani, Ririn. 2018. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika
- Ibrahim, Amin. 2019. Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya. Bandung: Mandar Maju.
- Luthans. 2018. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2019. Budaya Organisasi dalam Tantangan, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Natsir. 2019. Peningkatan Produktivitas Karyawan. Jakarta Pustaka Binaman Pressindo.
- Nawawi H. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2020. Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2019. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Randi. 2018. Teori Penelitian Terdahulu. Jakarta: Erlangga
- Ravianto, J. 2018. Manajemen Personalialia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ricardianto, Prasadja. 2019. Human Capital Management. Bogor: In Media.
- Riduwan. 2018. Dasar-dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2019. Perilaku Organisasi, Edisi. Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat
- Saebani, B.A. dan Sutisna, Y. 2018. Metode Penelitian Pengantar. Bandung Pustaka Setia.
- Santoso, S. 2021. Panduan Lengkap SPSS 26. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2020. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2018. Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Soetjipto, B.W. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2018. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sukmalana, Soelaiman. 2018. Metode dan Tehnik Penulisan Karya Ilmiah (Tesis dan Disertasi). Jakarta: Universitas Suryadharma.

Suparyadi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Widodo. 2020. Metodologi Penelitian: Populer dan Praktis. Jakarta: Rajawali Pers.

2. Jurnal:

A. Hatalea, Sugeng Rusmiwari, Akhirul Aminulloh, 2019. Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 3 (2): 6 - 10.

Barri, F., Pahlawansjah H., dan Santoso, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 17 (1), 1-11.

Ekasari, V.D., Leksono, A.B., dan Jatmiko, U. 2023. Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PR Alaina Fajar Berlian Tulungagung. *COMMODITIES: Journal of Economic and Bussiness*, Vol.4 (1), 30-41.

Madjidu, Usu, dan Yakup. 2022. Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan

Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5 (1): 444-462.

Panjaitan, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 3(2), 1-5.

Permanasari, R. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah (UMKM) CV. Sport Mania Malang. *Management Analysis Journal*, Vol, 2 No. 2

Pujosiswanto, K. H., Palutturi, S. dan Ishak, H. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) di Puskesmas Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, Vol. 3 (1), 123-135.

Ronggonundarmo, B., Jati, S.P., dan Agushybana, F. 2019. Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Sebagai Dasar SDM di Instalasi Farmasi RS. X Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*. Vol. 7, (3), 205-211.

- Sulviadi, D.S., Slamet, A.R., Rahman, F. 2021. Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kabupaten Pasuruan). *JRM: e – Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 5 (1), 132-145.
- Yulaika, N. dan Dzykryanka, S.M. 2018. Perencanaan Tenaga Teknis Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN di RSIA KM. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Vol. 6 (1), 46-52.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administraus*, Vol. 2(1), 93-106
- Yumna, A., & Pradana, M. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Armindo Jaya Mandiri. Vol. 8(6), 8728–8736
- Yuningsih, N., Maryadi, A., dan Rustianah. 2023. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pengawasan Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja. REVITALISASI: *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 12 (2), 275-282.
- Yunita, A.R., Saragih, R. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, Vol.3 (2): 45-50
- 3. Skripsi/Tesis/Disertasi:**
- Nugraha Ichsan. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. Medan.
- 4. Peraturan Perundang-undangan:**
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Budaya Kerja.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 857/ Menkes/SK/IX/2009 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di Puskesmas