



Mengetahui Dinamika Budaya Di Tempat Kerja Yang Berkorelasi Dengan Interaksi Budaya Dalam Organisasi Yang Mempengaruhi Kenyamanan Lingkungan Kerja Serta Produktivitas Kerja Meninjau Dari Perspektif Fisik Dan Sosial

Understanding Cultural Dynamics In The Workplace Correlated With Organizational Cultural Interactions Influencing Workplace Comfort And Work Productivity: A Review From Physical And Social Perspectives

Sarah Fauziah Saefudin¹, Serani Arta Mauli Silalahi²

sarah.fauziah.abs422@polban.ac.id, serani.arta.abs422@polban.ac.id

Administrasi Niaga/D4 Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bandung

Alamat: Jl. Gegerkalong Hilir, Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40559

Korespondensi Penulis : sarah.fauziah.abs422@polban.ac.id

Abstract

Activities that take place in an office environment are closely related to the role of a company's human resources (HR) department. Human resource management is very important in efforts to increase organizational effectiveness and productivity. One aspect that needs to be considered is how an employee's social culture affects their performance and their relationship with employees as well as their overall work productivity. The literature review approach is the author's method of researching relevant secondary data to support the claims made in this article. Collected research shows that cultural interactions between employee habits have a significant impact on individual and team performance as a whole. This includes various physical and social aspects, therefore it is important to know and be aware of the importance of this. The results of the survey also revealed that the majority of respondents, even 70%, admitted that their relationships with co-workers had a significant influence on work life satisfaction and happiness. The influence of these social habits affects the productivity and comfort of employees' office environments. Where this will provide an increase or decrease in employee performance. Therefore, we hope that this article can be a useful resource for various companies to understand the importance of the impact of employee habits on a pleasant work atmosphere and overall employee productivity. Realizing this will hopefully lead to more proactive strategic steps in creating a work environment that supports individual and team development and increases overall efficiency and productivity. The theme raised in the title of the article is "Knowing the dynamics of culture in the workplace which correlates with cultural interactions within the organization which influence the comfort of the work environment and work productivity from a physical and social perspective." In line with this, the title of this article highlights the importance of understanding the dynamics of organizational culture to create a work environment that encourages sustainable growth and productivity. Therefore, efforts to improve workplace comfort and employee productivity should be seen as a long-term investment in the success and sustainability of the company.

Keywords: *Employee Social Habits, Performance Productivity, Comfort in the Physical Office Environment*

Abstrak

Aktivitas yang berlangsung di lingkungan kantor erat kaitannya dengan peran atau hubungan di bagian human (SDM) yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Ada beberapa faktor yang perlu diketahui, dan salah satunya adalah bagaimana budaya sosial karyawan mempengaruhi kinerjanya dan hubungannya dengan karyawan serta produktivitas kerja mereka secara keseluruhan. Pendekatan tinjauan pustaka merupakan metode penulis dalam meneliti data sekunder yang relevan untuk mendukung klaim yang dibuat dalam artikel ini. Penelitian yang dikumpulkan menunjukkan bahwa interaksi budaya antara kebiasaan karyawan ini mempunyai dampak yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja karyawan tersebut, baik tingkat individu mereka

atau kerja sama tim. Hal ini mencakup berbagai aspek fisik dan sosial, oleh karena itu pentingnya mengetahui dan menyadari akan pentingnya hal tersebut. Hasil survei yang dilakukan juga mengungkapkan bahwa mayoritas responden, bahkan 70%, mengakui bahwa hubungan mereka dengan rekan organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan dan kebahagiaan kehidupan kerja. Pengaruh dari kebiasaan sosial ini mempengaruhi terhadap produktivitas dan kenyamanan lingkungan kantor karyawan. Dimana hal tersebut akan memberikan peningkatan atau penurunan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kami berharap artikel ini dapat menjadi sumber yang bermanfaat bagi berbagai perusahaan untuk memahami pentingnya dampak kebiasaan karyawan terhadap suasana kerja yang menyenangkan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Menyadari hal ini diharapkan akan mengarah pada langkah-langkah strategis yang lebih proaktif dalam membantu meningkatkan lingkungan kerja dan pengembangan SDM dan tim serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Tema yang diangkat dalam judul artikel yaitu “Mengetahui dinamika budaya di tempat kerja yang berkorelasi dengan interaksi budaya dalam organisasi yang mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja dan produktivitas kerja dari segi fisik dan sosial” Sejalan dengan itu, judul artikel ini Artikel ini menyoroti pentingnya memahami dinamika budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan dan produktivitas berkelanjutan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kenyamanan tempat kerja dan produktivitas karyawan harus dilihat sebagai investasi jangka panjang dalam keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

Kata kunci: *Kebiasaan Sosial Karyawan, Produktivitas Kinerja, Kenyamanan Lingkungan Fisik Kantor*

1. Latar Belakang/Pendahuluan

Kegiatan perkantoran tidak terlepas dari perencanaan pengelolaan dan pengontrolan dari setiap aktivitas kantor, dimana hasil akhir dari kegiatan kantor ini merupakan bentuk pelayanan informasi pada berbagai pihak yang membutuhkan. Sebelum kita melakukan kegiatan kantor, tentunya memilih SDM yang kompeten dengan aspek kebutuhan dari kantor menjadi hal utama untuk kita lakukan. Meningkatkan kinerja karyawan atau SDM yang berada di lingkungan organisasi atau kantor merupakan hal penting yang harus selalu kita lakukan secara berkala dan terus menerus. Hal tersebut merupakan upaya organisasi atau perusahaan untuk melakukan pengembangan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan pelanggan. Sehingga hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik pula bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

Kecocokan antara kebiasaan budaya karyawan dengan lingkungan fisik organisasi dapat mempengaruhi kinerja atau kenyamanan karyawan lainnya. Budaya sendiri merupakan situasi atau kondisi internal yang biasanya mempengaruhi sikap seseorang dalam bertindak atau melakukan sesuatu (Indriyaningrum, Rijanti & Sari 2018). Kondisi atau keadaan SDM suatu perusahaan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan, baik secara individu maupun kerja sama tim. Dengan kata lain, SDM merupakan hal terpenting yang dibutuhkan suatu organisasi untuk memenuhi visi dan misi organisasi tersebut. Pelaku usaha yang memproduksi barang dan jasa untuk mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan kualitas dan kuantitas SDM tersedia. Hal ini dikarenakan SDM merencanakan, melaksanakan, dan merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Kondisi karyawan

merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi, maka dari itu kita harus bisa menjaga dan merawat SDM yang kita miliki. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan itu sendiri maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Pentingnya mempelajari dan memahami hubungan antara dinamika budaya yang mempengaruhi teknik dan kinerja dari para pekerja yang berada di suatu organisasi merupakan hal yang harus diperhatikan. Melihat dari beberapa faktor yang menjelaskan tentang SDM sebagai aset terpenting yang membantu pengelolaan suatu organisasi menjadi bukti bahwa pemilihan SDM ini perlu di perhatikan. Didukung dengan pernyataan Armstrong (2020) terkait perbedaan budaya yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang memiliki pengaruh besar terhadap organisasi baik secara individu maupun kolektif. Organisasi yang sehat ditandai dengan adanya SDM yang positif dan kuat serta dapat memberikan lingkungan yang nyaman terhadap pekerja organisasi tersebut. Hal tersebut juga memberikan manfaat seperti penarikan SDM menjadi lebih muda bagi organisasi. Dalam hal ini, pengaruh budaya dan lingkungan kantor yang positif juga dapat meningkatkan motivasi serta keterlibatan langsung karyawan dalam mencapai sasaran organisasi. Penelitian ini juga memberikan pemahaman terkait pentingnya pengaruh perubahan budaya terhadap organisasi dan memberikan informasi tentang pengaruh positif dan negatif dari budaya lingkungan kantor terhadap organisasi atau perusahaan. Dengan mengetahui pentingnya hal tersebut, kita dapat mengelola SDM organisasi untuk mencapai sasaran atau visi misi organisasi tersebut.

Salah satu pengaruh kinerja karyawan berasal dari kenyamanan bekerja karyawan tersebut di organisasi atau perusahaannya. Jika ditanamkan atau budaya baik, maka kinerja karyawan tersebut juga akan baik dan mempengaruhi kinerja karyawan lain. Musriha (2011) juga menyatakan, bahwa lingkungan kerja yang memiliki dampak positif dan baik terhadap kinerja karyawannya. Lingkungan yang nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan karyawan tentunya akan menyebabkan tingkat konsentrasi dan memaksimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu pengaruh kebiasaan dan budaya perlu diperhatikan dan menjadi salah satu hal yang diprioritaskan untuk dapat menghasilkan kondisi kantor yang nyaman bagi karyawannya sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan yang meningkat dan baik.

2. Tinjauan Teoritis (Maksimal 10 halm)

2.1 Lingkungan Kantor

Lingkungan kantor merupakan lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat memberikan pengaruh terhadap tindakan atau produktivitas karyawan selama kerja. Hal ini dapat mencakup segala sesuatu yang berada di dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2020) menyatakan tentang lingkungan kantor merupakan segala sesuatu atau hal yang berbentuk fisik maupun non fisik, dimana lingkungan ini memberikan pengaruh dan dampak yang dapat mempengaruhi diri seorang pekerja dalam menjalankan tugas kinerjanya serta mempengaruhi produktivitas pekerja tersebut. Definisi ini juga mencakup berbagai faktor fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan fisik kantor mencakup beberapa aspek, antara lain: Sarana dan Prasarana, meliputi prasarana fisik kantor seperti gedung, ruang kerja, meja, kursi, dan perlengkapan lainnya yang digunakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Chaniago (2016) Lingkungan kantor yang optimal memperhatikan berbagai aspek, termasuk cahaya, warna, udara, dan suara, karena elemen-elemen ini memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Berikut adalah penjelasan tentang masing-masing elemen tersebut:

- **Cahaya:** Menggunakan cahaya alami dan buatan untuk memberikan pencahayaan yang tepat dan mencegah silau dan kelelahan mata.
- **Warna:** Memilih warna yang tepat untuk dinding dan dekorasi kantor Anda dapat mempengaruhi suasana hati dan produktivitas karyawan Anda.
- **Udara:** Ventilasi yang baik dan pengendalian polusi dalam ruangan penting untuk menjaga kualitas udara dan kesehatan karyawan.
- **Suara:** Kurangi kebisingan di lingkungan kantor Anda dengan isolasi suara dan pengaturan tempat kerja yang efektif untuk meningkatkan konsentrasi dan produktivitas.

2.1.1 Lingkungan Fisik Kantor

Lingkungan fisik kantor adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu lingkungan fisik kantor juga akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam menjaga hubungan antar manusia di dalam organisasi. Dengan menciptakan lingkungan fisik kantor yang positif dan baik, juga akan

meningkatkan organisasi dalam produktivitas kinerja, motivasi, serta inisiatif para pekerja. Menurut Chaniago (2016) juga mengatakan bahwa lingkungan fisik kantor adalah kondisi yang ada di lingkungan kantor (pencahayaan, kebisingan, suhu, kelembaban, ventilasi, kepadatan debu) dan budaya. Berikut adalah faktor fisik dari lingkungan fisik kantor:

- **Pencahayaan:** Pencahayaan yang memadai sangat penting agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan efisien. Cahaya yang cukup mencegah kelelahan mata dan meningkatkan kewaspadaan.
- **Suara atau Kebisingan:** Kebisingan yang berlebihan di lingkungan kantor dapat mempengaruhi kemampuan Anda untuk berkonsentrasi dan berkonsentrasi pada pekerjaan Anda. Situasi seperti kebisingan percakapan, kebisingan mekanis, dan lalu lintas dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.
- **Suhu dan Kelembaban:** Suhu dan kelembaban yang nyaman di lingkungan kantor sangat penting bagi kesehatan karyawan. Suhu yang kurang nyaman bagi para pekerja seperti terlalu dingin dan panas dapat mempengaruhi kesehatan dan konsentrasi Anda.
- **Ventilasi:** Ventilasi yang baik berkontribusi terhadap sirkulasi udara dalam ruangan yang sehat.
- **Budaya :** Budaya merupakan kondisi dimana hubungan berkomunikasi yang dilakukan saat bekerja. Dimana setiap pekerja memiliki budaya (kebiasaan) yang berbeda-beda. Kebiasaan ini juga merupakan hal yang mempengaruhi terhadap tugas-tugas mereka dalam organisasi.

2.1.2 Lingkungan Non Fisik Kantor

Lingkungan kerja non fisik kantor merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat atau dirasakan oleh panca indra, namun lingkungan non fisik ini dapat dirasakan langsung oleh perasaan atau hati, karena merupakan salah satu dari bentuk kebiasaan para pekerja di kantor. Lingkungan non fisik ini biasanya berfokus kepada hubungan antar manusia dan juga kebiasaan pekerja di suatu organisasi. Hubungan antar manusia biasanya berhubungan dengan kondisi SDM dalam suatu organisasi, dimana SDM juga merupakan suatu faktor penting yang keberadaannya tidak dapat terpisahkan dan saling berkaitan dengan organisasi, serta peningkatan atau berkembangnya suatu organisasi letak kuncinya ada pada SDM organisasi tersebut (Gunawan & Bently, 2017; Kusumaningrum, dkk., 2019). Lingkungan non fisik ini juga biasanya dikenal dengan lingkungan sosial yang berada dalam individu atau tim kerja yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Pengaruh ini dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat bersifat positif maupun negatif. Lingkungan sosial non fisik ini dapat terbentuk berdasarkan beberapa faktor, meliputi:

1. Faktor Lingkungan Sosial, hal ini contohnya seperti latar belakang keluarga yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi kebiasaan para pekerja tersebut.
2. Faktor Status Sosial, yang biasanya terjadi kesenjangan antara status sosial yang merasa dirinya tinggi dengan status sosial yang rendah.

2.2 Interaksi Budaya dalam Organisasi

Menurut KBBI itu sendiri interaksi adalah hubungan sosial yang dinamis antara orang perseorangan dan orang perorangan, antara perseorangan dan kelompok, dan antara kelompok dan kelompok. Selain itu definisi lain dari interaksi adalah suatu gambaran atau deskriptif yang berasal dari dua arah yang dalam ikatan tujuan pendidikan, dan saling mempengaruhi antara pihak tertentu, yang dikemukakan oleh Abu Achmadi dan Shuyadi

Interaksi sosial dapat dikatakan menjadi syarat utama berlangsungnya kegiatan sosial. Hal ini dikarenakan interaksi sosial merupakan suatu hubungan sosial yang melibatkan hubungan antar individu, kelompok, dan kelompok dan bersifat dinamis. Terdapat beberapa faktor yang mendasari interaksi sosial diantaranya ialah:

- a. Faktor imitasi: Faktor ini merupakan faktor yang mempunyai peran penting dalam proses interaksi sosial tersebut. Gabriel Tarde mendefinisikan bahwa semua kehidupan sosial sebenarnya didasarkan pada unsur-unsur imitasi. Sebab, unsur imitatif dapat mendorong kesesuaian terhadap aturan dan nilai yang telah ditetapkan.
- b. Faktor sugesti: Hal ini terjadi ketika salah satu pihak mengutarakan pandangan, pendapat atau sikapnya sendiri kepada pihak lain. Sugesti juga memiliki makna lain sebagai rangsangan yang timbul dari pendapat orang lain atau dari diri kita sendiri.
- c. Pengenal Identifikasi: ini berkenaan dengan kecenderungan seseorang untuk jadi seperti orang lainnya.
- d. Faktor Simpati: Merupakan proses dimana adanya ketertarikan seseorang pada orang lainnya. Emosi berperan penting pada kasus ini, namun motif utama dalam kasus ini yaitu adanya keinginan pihak lain untuk bekerja sama dengannya.

2.2.1 Kesadaran Budaya

Bagian dari kehidupan manusia yang teramat dekat dengan kehidupan sehari-hari dan tidak lepas dari aktivitas manusia merupakan salah satu pengertian dari budaya. Adapun Budaya dapat didefinisikan sebagai suatu sistem gagasan, hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dimiliki manusia dengan belajar. Budaya ini nantinya diwariskan secara terus menerus pada setiap generasi dengan melalui proses belajar. Singkatnya, budaya dapat diartikan sebagai cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Kesadaran budaya adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memandang melampaui dirinya sendiri dan juga dapat menyadari nilai-nilai budaya dan adat istiadat. Seseorang kemudian dapat memutuskan apakah hal ini wajar dan dapat diterima dalam budaya mereka, atau mungkin tidak. Oleh karena itu, kita perlu mempunyai kemampuan untuk dapat memahami budaya yang berbeda dengan budaya kita, mengenali keyakinan dan adat istiadatnya, serta menghormatinya. Pada dasarnya, kesadaran budaya merupakan informasi yang memberi nilai pada pengetahuan mengenai budaya manusia. Prinsip kerja pemahaman kesadaran budaya adalah mengumpulkan informasi tentang suatu budaya dan mentransformasikannya melalui tambahan-tambahan sehingga lambat laun memberi makna pada pemahaman budaya tersebut. Menurut Kertamuda (2011), kesadaran budaya (cultural awareness) dapat membantu dalam memberikan makna akan pemahaman terhadap perbedaan yang terjadi dan merupakan salah satu dimensi penting dalam memahami keragaman budaya.

2.2.2 Kolaborasi Antar Budaya

Kolaborasi adalah proses dimana dua orang atau lebih atau organisasi secara aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama atau mendukung hasil yang diinginkan. Ini tentang berbagi sumber daya, ide, keterampilan, dan tanggung jawab untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih baik daripada hasil yang bisa dihasilkan oleh individu. Kolaborasi terjadi dalam berbagai konteks, termasuk dalam tim kerja, antar organisasi, budaya, dan bahkan negara. Hal ini sering kali mencakup komunikasi terbuka, pemecahan masalah kolaboratif, dan kerja tim yang efektif.

Kolaborasi antar budaya adalah suatu proses di mana perorangan maupun kelompok dengan beragam latar belakang budaya secara aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama atau mendukung hasil yang diinginkan. Ini adalah pertukaran ide, nilai, tradisi dan praktek antara budaya yang berpartisipasi. Kolaborasi antar budaya bertujuan untuk

memperdalam pemahaman, menghormati perbedaan, menumbuhkan dialog saling pengertian, dan menghasilkan karya serta hasil yang bermanfaat untuk setiap pihak yang terlibat. Hal ini juga membantu membangun hubungan yang kuat antara komunitas.

Kolaborasi lintas budaya terjadi dalam berbagai konteks, termasuk seni, pendidikan, bisnis, dan pemerintahan. Dalam konteks seni, kolaborasi lintas budaya dapat berarti, misalnya, kreasi bersama karya seni oleh seniman dari latar belakang budaya berbeda. Dalam bisnis, pengembangan produk dan layanan baru mungkin melibatkan kemitraan antar perusahaan dari berbagai negara. Pentingnya kerja sama antar budaya adalah untuk menumbuhkan dialog saling pengertian, menghormati perbedaan, dan membangun hubungan yang kuat di antara komunitas yang berbeda budaya. Hal ini juga membantu mengatasi stereotip dan prasangka antar budaya dan menciptakan peluang baru untuk inovasi dan pertumbuhan.

Dunia kerja modern semakin beragam, dengan pegawai yang datang dari bermacam latar belakang budaya. Hal ini menghadirkan peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan bersama. Kolaborasi antar budaya di lingkungan kantor menjadi kunci untuk memaksimalkan peluang dan mengatasi tantangan tersebut. Kolaborasi antar budaya mengacu pada kerjasama yang efektif antara individu dari budaya yang berbeda dalam mencapai tujuan bersama. Kolaborasi ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti bekerja sama dalam proyek tim, berbagi ide dan pengetahuan, atau saling membantu dalam menyelesaikan tugas.

Manfaat kolaborasi antar budaya di lingkungan kantor sangatlah beragam. Pertama, kolaborasi ini dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Perpaduan ide dan perspektif dari berbagai budaya dapat memicu munculnya ide-ide baru dan inovatif, yang menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif. Kedua, kolaborasi antar budaya dapat meningkatkan pemahaman pasar global. Memahami budaya dan kebiasaan konsumen dari berbagai negara dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi pemasaran dan produk yang lebih sesuai dengan target pasar. Ketiga, kolaborasi antar budaya dapat meningkatkan kinerja tim. Kolaborasi yang efektif antar budaya dapat meningkatkan kerjasama tim, komunikasi, dan pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Keempat, kolaborasi antar budaya dapat meningkatkan citra perusahaan. Perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap keragaman dan inklusi akan memiliki citra yang positif di mata masyarakat. Kelima, kolaborasi antar budaya dapat meningkatkan kompetensi interkultural. Karyawan yang

terbiasa berkolaborasi dengan orang yang memiliki budaya berbeda akan mengembangkan kompetensi interkultural yang bermanfaat dalam karir mereka dan kehidupan pribadi.

2.2.3 Komunikasi Antar Budaya yang Efektif

Komunikasi antarbudaya merupakan cara bertukar informasi dan nilai antara orang-orang dengan budaya yang berbeda. Di dunia yang semakin terhubung, komunikasi lintas budaya menjadi semakin penting untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan dan menghindari kesalahpahaman.

Dalam praktiknya untuk menciptakan komunikasi antarbudaya yang efektif dan efisien terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan dan juga diimplementasikan dalam praktiknya. Untuk mencapai interaksi yang lancar dan penuh makna, persiapan matang menjadi kunci utama. Berikut beberapa langkah penting yang perlu dilakukan sebelum memulai komunikasi:

- **Menjelajahi Budaya Lain:**

Untuk dapat mengetahui budaya lainnya pertama-tama yang harus dilakukan yaitu melakukan pengumpulan data informasi dan riset, dedikasikan waktu untuk mempelajari budaya orang yang ingin Anda ajak berkomunikasi. Hal ini dapat dilakukan dengan membaca buku, artikel, situs web, menonton film, atau bahkan berdialog dengan orang-orang dari budaya tersebut. Lalu setelah mencari tahu mengenai budaya-budaya yang lain maka perlu untuk memahami nilai-nilai, Pelajari nilai-nilai fundamental yang mendasari budaya mereka. Apa yang mereka anggap penting? Bagaimana mereka memandang waktu, ruang, dan hierarki? Memahami nilai-nilai ini akan membantu Anda menafsirkan perilaku dan komunikasi mereka dengan lebih baik.

Menelisik Kebiasaan, Perhatikan kebiasaan dan tradisi mereka. Bagaimana mereka menyapa? Bagaimana mereka berpakaian? Bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain? Memahami kebiasaan ini akan membantu Anda menghindari kesalahpahaman dan berperilaku sopan dalam konteks budaya mereka. Mempelajari Cara Komunikasi, Amati cara mereka berkomunikasi, baik secara verbal maupun nonverbal. Apakah mereka berbicara langsung atau tidak langsung? Apakah mereka menggunakan banyak kontak mata? Bagaimana mereka menggunakan bahasa tubuh? Memahami gaya komunikasi mereka akan membantu Anda menyesuaikan cara Anda berkomunikasi agar lebih mudah dipahami.

- **Memahami Budaya Diri Sendiri:**

Selain mempelajari budaya orang lain kita juga tentu perlu untuk mempelajari budaya yang kita miliki sendiri maka kita perlu melakukan refleksi diri, lakukan refleksi diri untuk memahami bagaimana budaya Anda mempengaruhi cara Anda berkomunikasi. Nilai-nilai, kebiasaan, dan gaya komunikasi Anda mungkin berbeda dengan budaya lain. Memahami perbedaan ini akan membantu Anda menghindari asumsi dan kesalahpahaman. Lalu menyadari prasangka, sadariilah prasangka atau stereotip yang mungkin Anda miliki terhadap budaya lain. Prasangka ini dapat mengaburkan penilaian Anda dan menghalangi komunikasi yang efektif. dan juga bersikaplah terbuka untuk mempelajari dan memahami budaya lain. Hindari bersikap superior atau menghakimi.

- **Menetapkan Tujuan yang Jelas:**

Penting pula untuk mempertanyakan tujuan, Apa yang ingin Anda capai dengan komunikasi ini? Apakah Anda ingin bertukar informasi, membangun hubungan, menyelesaikan masalah, atau mencapai kesepakatan? Memiliki tujuan yang jelas akan membantu Anda memilih strategi komunikasi yang tepat dan mengarahkan percakapan Anda. Lalu menyesuaikan harapan, harapkan bahwa komunikasi antar budaya membutuhkan waktu dan kesabaran. Mungkin ada kesalahpahaman dan miskomunikasi di awal. Tetaplah tenang, fleksibel, dan bersedia beradaptasi.

Dengan mempersiapkan diri dengan baik sebelum berkomunikasi, Anda dapat meningkatkan peluang untuk membangun interaksi yang sukses dan penuh makna dengan orang-orang dari budaya lain. Ingatlah bahwa komunikasi antar budaya adalah proses belajar yang berkelanjutan. Semakin banyak Anda berinteraksi dengan orang-orang dari budaya lain, semakin baik Anda akan memahami dan berkomunikasi dengan mereka.

Lalu dalam proses interaksinya untuk meningkatkan efektivitas dari komunikasi tersebut bersikaplah terbuka dan hormat, bersikaplah terbuka untuk mempelajari budaya orang lain dan hormati perbedaan. Hindari membuat stereotip atau asumsi tentang rekan kerja Anda. Berikan waktu untuk adaptasi, bagi beberapa orang, beradaptasi dengan budaya baru membutuhkan waktu. Berikan waktu kepada rekan kerja Anda untuk beradaptasi dengan budaya kantor dan cara kerja Anda. Gunakan humor dengan hati-hati, humor dapat menjadi alternatif cara yang patut dicoba untuk mulai membangun hubungan, tetapi penting untuk

menggunakannya dengan hati-hati. Apa yang dianggap lucu dalam satu budaya mungkin menyinggung di budaya lain. Bersikaplah sabar dan fleksibel, komunikasi antar budaya membutuhkan waktu dan kesabaran. Bersikaplah fleksibel dan bersedia untuk menyesuaikan pendekatan Anda sesuai kebutuhan. Hindari konfrontasi langsung, dalam beberapa budaya, konfrontasi langsung dianggap tidak sopan. Saat memiliki masalah dengan rekan kerja, cobalah untuk mencari jalan keluar dan menyelesaikannya dengan cara yang tidak konfrontatif. Dan juga gunakan penerjemah jika diperlukan, jika Anda tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda karena perbedaan bahasa, gunakanlah penerjemah.

2.3 Produktivitas Karyawan Kantor

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang penting dalam menjaga suatu kegiatan bisnis di organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah dengan menunjang mutu dan kualitas SDM yang ada. Menurut Budiarti (2020) Mutu personalia yang dimiliki oleh organisasi mudah dipengaruhi oleh lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Salah satu faktor tersebut adalah adanya pengaruh budaya karyawan atau kebiasaan karyawan yang dapat mengganggu atau mempengaruhi kondisi dan kenyamanan karyawan lain. Keadaan atau faktor produktivitas kinerja karyawan ini dapat terus kita tingkatkan dan perbaiki, seiring dengan adanya perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Dalam hal tersebut dijelaskan bahwa konsep dasar dari produktivitas salah satunya adalah SDM atau manusia yang ada. Menurut Darmadi (2020) Produktivitas karyawan ini berhubungan dengan SDM merujuk bagaimana seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Hal yang harus diketahui adalah bahwa produktivitas tidak selalu melakukan kerja keras atau kerja lebih lama. Terkadang melakukan hal biasa dengan hasil dari kinerja seminggu bisa melihat atau menilai produktivitas yang telah kita lakukan. Ada tiga strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yaitu :

1. Sasaran yang Jelas dan Terukur: Menentukan metrik atau indikator kinerja yang spesifik dan terukur untuk mengevaluasi produktivitas karyawan. Misalnya, jumlah tugas yang diselesaikan, waktu yang dihabiskan untuk proyek tertentu, tingkat kehadiran, dll. Pengukuran dan Pemantauan Berkala: Secara berkala memantau kemajuan tujuan dan indikator yang ditentukan. Ini membantu Anda memahami seberapa baik karyawan Anda mencapai tujuan mereka dan di mana mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Komunikasi Reguler dan Umpan Balik Komunikasi Terbuka: Mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Hal ini mendorong para pekerja untuk dapat memberikan respon yang sesuai dengan keadaan mereka sehingga mereka merasa lebih dihargai. Umpan Balik yang Konstruktif: Memberikan umpan balik secara teratur mengenai kinerja karyawan. Memberikan saran yang konstruktif untuk membantu memperbaiki kelemahannya dan memperkuat kelebihanannya.
3. Dukungan dengan alat yang meningkatkan produktivitas Penggunaan teknologi: Memberikan karyawan akses terhadap alat atau teknologi yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Contohnya termasuk perangkat lunak manajemen proyek, aplikasi kolaborasi, atau perangkat keras yang mempercepat alur kerja.

2.4 Pengaruh Budaya Sosial Kantor Terhadap Lingkungan Kinerja Karyawan

Budaya sosial kantor dapat berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja di kantor. Meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan merupakan dampak dari budaya yang positif di lingkungan kantor, sedangkan budaya negatif dapat menyebabkan stres, demotivasi, dan turnover karyawan yang tinggi. Berikut beberapa pengaruh budaya sosial kantor terhadap lingkungan kinerja karyawan:

Dampak Positif:

- Meningkatkan Motivasi dan Semangat Kerja: Budaya kantor yang positif dan suportif dapat menjadi pemicu meningkatnya motivasi juga memicu semangat kerja. Saat para pegawai merasa dihargai, diakui, dan dihormati, dapat memotivasi mereka untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama.
- Meningkatkan Produktivitas: Budaya yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan kreativitas dapat meningkatkan produktivitas tim. Pekerjaan cenderung dapat selesai lebih cepat dan efisien ketika karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama.
- Meningkatkan Kepuasan Kerja: Bekerja di lingkungan yang positif dan suportif cenderung dapat merasa lebih puas atas pencapaian dalam pekerjaan mereka. Yang mana dengan ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan dapat mengurangi turnover.
- Meningkatkan Kesejahteraan Mental: Budaya yang mempromosikan kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan secara keseluruhan.

- Meningkatkan Reputasi Perusahaan: Budaya kantor yang positif dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan menarik talenta terbaik. Karyawan yang senang bekerja di perusahaan akan merekomendasikan perusahaan kepada orang lain, yang dapat membantu meningkatkan citra perusahaan.

Dampak Negatif:

- Menurunkan Motivasi dan Semangat Kerja: Budaya kantor yang negatif dan toksik dapat menjadi penyebab hal tersebut terjadi. Saat mereka merasa tidak dihargai, diakui, atau dihormati, mereka akan kurang termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama.
- Menurunkan Produktivitas: Budaya yang tidak mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan kreativitas dapat menurunkan produktivitas tim. Ketika karyawan merasa tidak nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama, membuat pekerjaan mereka akan selesai lebih lama dan juga tidak efisien.
- Menurunkan Kepuasan Kerja: Karyawan yang bekerja di lingkungan yang negatif dan toksik cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan turnover karyawan dan mengurangi retensi.
- Meningkatkan Stres dan Kecemasan: Budaya yang tidak mempromosikan kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan stres dan kecemasan karyawan. Hal ini memberikan dampak buruk bagi kesehatan baik secara mental maupun fisik karyawan secara keseluruhan.
- Merusak Reputasi Perusahaan: Budaya kantor yang negatif dapat merusak reputasi perusahaan dan membuat sulit untuk menarik talenta terbaik. Karyawan yang tidak senang bekerja di perusahaan akan merekomendasikan perusahaan kepada orang lain, yang dapat merusak citra perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan juga produktif, budaya sosial kantor memainkan peran penting. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan budaya yang positif juga suportif yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja karyawan dan motivasi, serta meningkatkan retensi dan menarik talenta terbaik. Membangun budaya sosial kantor yang positif membutuhkan komitmen dan usaha dari semua pihak, termasuk pemimpin, manajer, dan karyawan. Dengan bekerja sama, semua orang dapat berkembang dengan terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif.

3. Metode

Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan studi literatur dimana penulis mencari dan menemukan data sekunder. Studi literatur ini dilakukan dengan mencari data dari berbagai sumber yaitu internet, artikel, jurnal yang berhubungan dengan materi. Selain itu, penulis juga memberikan argumen dalam artikel ini.

4. Diskusi

4.1 Hubungan Sosial Budaya Dengan Lingkungan Kerja

Dunia kerja bagaikan sebuah miniatur masyarakat, di mana individu dari berbagai latar belakang sosial budaya bersatu untuk mencapai tujuan bersama. Memahami hubungan antara sosial budaya dan lingkungan kerja menjadi kunci untuk menciptakan sinergi yang positif dan produktif.

Pengaruh Sosial Budaya terhadap Lingkungan Kerja ialah, nilai-nilai budaya dimana budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai budaya karyawan dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan rasa kebersamaan. Hal ini mendorong kerjasama tim yang solid dan produktivitas yang tinggi. Berikutnya komunikasi, Budaya yang terbuka dan menghargai komunikasi antar budaya dapat meminimalisir kesalahpahaman dan meningkatkan efektivitas kerja sama. Kemampuan memahami dan menghargai perbedaan budaya menjadi kunci untuk komunikasi yang lancar dan produktif. Kreativitas dan Inovasi juga memiliki pengaruh, Budaya yang menghargai keragaman pemikiran dan mendorong ide-ide baru dapat memicu kreativitas dan inovasi. Perpaduan berbagai sudut pandang dari berbagai budaya dapat melahirkan solusi-solusi inovatif yang bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati atas budaya mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya dan memberikannya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada retensi karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan. Citra Perusahaan, citra perusahaan yang positif di mata masyarakat dapat dibangun dengan menunjukkan budaya kerja yang inklusif dan menghargai keragaman budaya. Hal ini menarik talenta terbaik dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dengan adanya keberagaman budaya tersebut maka lingkungan kantor tersebut harus dapat menciptakan lingkungan yang ramah terhadap keberagaman tersebut, jika tidak maka akan menimbulkan dampak negatif seperti, Konflik Antar Budaya Ketidakselarasan budaya

kerja dengan budaya karyawan dapat memicu konflik dan mengganggu kerjasama tim. Hal ini menghambat produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Adanya diskriminasi dan pelecehan, budaya kerja yang diskriminatif dan melecehkan dapat menciptakan rasa tidak aman dan tidak nyaman bagi karyawan. Hal ini menurunkan moral dan produktivitas karyawan, bahkan dapat berujung pada tuntutan hukum. Kurangnya Komunikasi dan Kerjasama, budaya yang tidak menghargai komunikasi terbuka dan kerjasama dapat menghambat penyelesaian tugas dan mencapai tujuan bersama. Kesalahpahaman dan inefisiensi kerja dapat terjadi. Juga dapat menyebabkan stres dan kecemasan, budaya kerja yang penuh tekanan dan stres dapat memberikan pengaruh buruk bagi kesehatan rohani dan jasmani karyawan. Hal ini menurunkan produktivitas kerja dan meningkatkan absensi karyawan. Dan tentunya juga dapat berdampak pada citra perusahaan, budaya kerja yang negatif dan tidak menghargai keragaman budaya dapat merusak citra perusahaan di mata masyarakat. Hal ini dapat menyebabkan hilangnya pelanggan dan investor.

Untuk menghindari dampak-dampak negatif yang tentunya dapat merugikan perusahaan tersebut maka penting untuk membangun budaya kerja yang menghargai keragaman budaya, yaitu dengan mempromosikan nilai-nilai inklusi dan keragaman dengan menciptakan budaya kerja yang menghargai dan menghormati semua karyawan, terlepas dari latar belakang budaya mereka. Lalu berikan pelatihan tentang keragaman budaya, berikan pelatihan kepada karyawan tentang keragaman budaya untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran mereka tentang budaya yang berbeda. Adakan acara dan kegiatan budaya, mengadakan acara dan kegiatan budaya untuk mempromosikan keragaman budaya di kantor. Hal ini dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan saling menghormati antar pegawai. Bangun komunikasi terbuka, ciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk berkomunikasi secara terbuka dan berbagi ide mereka. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat membantu menyelesaikan masalah dengan lebih efektif. Atasi diskriminasi dan pelecehan, terapkan kebijakan anti-diskriminasi dan pelecehan dengan tegas dan adil. Ciptakan saluran pelaporan yang mudah diakses bagi karyawan untuk melaporkan tindakan diskriminasi atau pelecehan.

Membangun budaya kerja yang positif dan menghargai keragaman budaya membutuhkan komitmen dan usaha dari semua pihak, termasuk pemimpin, manajer, dan karyawan. Dengan menjalin sinergi antara sosial budaya dan lingkungan kerja, perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan, pencapaian tujuan perusahaan, dan terwujudnya visi bersama yang lebih cerah.

4.2 Hubungan Sosial Budaya Dengan Produktivitas Kerja

Hubungan sosial budaya dengan produktivitas karyawan memiliki dampak yang cukup besar dalam organisasi, dan hubungan keduanya menjadi perhatian besar dalam administrasi bisnis dan sumber daya manusia. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan karena beberapa alasan. Salah satu alasannya adalah dengan adanya faktor dari sosial budaya atau kebiasaan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan lain.

Pertama, karyawan yang bahagia cenderung lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. Mereka menikmati pekerjaannya dan merasa dihargai oleh organisasi, sehingga mereka merasa terdorong untuk melakukan yang terbaik. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan peningkatan kualitas dan efisiensi kerja. Kebahagiaan ini biasanya muncul pada lingkungan kantor seperti memiliki rekan kerja yang baik, memiliki rekan kerja yang menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kantor, serta memiliki karyawan dengan kebiasaan baik yang sama. Semua hal tersebut dapat memicu semangat dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi ketidakhadiran dan keluarnya karyawan. Hal ini mengurangi biaya pelatihan ulang karyawan baru dan memastikan stabilitas dalam tim kerja. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan dan suasana kerja secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung lebih kooperatif, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama dalam tim. Mereka juga mungkin lebih terbuka terhadap masukan dan secara aktif berkontribusi pada budaya tempat kerja yang mendukung inovasi dan pertumbuhan. Melihat dari kebiasaan rekan kerjanya, karyawan tentunya memiliki perasaan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhinya. Misalnya memiliki rekan kerja yang suka merokok sedangkan ia tidak. Tentunya hal ini akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang mulai tidak nyaman dalam lingkungan kantor sehingga menyebabkan kinerja yang tidak maksimal bahkan dampak terburuknya adalah karyawan tersebut pergi dari perusahaan.

Dari segi fisik dan sosial, kenyamanan lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dapat mencakup faktor-faktor seperti desain tempat kerja yang ergonomis, peralatan yang sesuai, dan dukungan sosial dari rekan kerja dan manajer. Budaya organisasi dan interaksi sosial antar pegawai dalam rangka

“Mengetahui dinamika budaya di tempat kerja yang berkorelasi dengan interaksi budaya dalam organisasi yang mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja dan produktivitas kerja” ke dalam metode manajemen. Ciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Budaya tempat kerja yang inklusif, suportif, dan mendukung pertumbuhan pribadi akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik secara keseluruhan. Khususnya dengan memperhatikan kebiasaan dan faktor sosial dari karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tersebut.

5. Kesimpulan

Lingkungan kantor adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Definisi ini mencakup berbagai faktor lingkungan kantor baik itu secara fisik maupun non fisik yang tentunya dapat berpengaruh terhadap kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan fisik kantor yang optimal memperhatikan berbagai aspek, termasuk cahaya, warna, udara, dan suara, karena elemen-elemen ini memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Menyokong karyawan dengan fasilitas-fasilitas fisik terbaik di kantor tentunya dapat membantu dalam upaya memaksimalkan kinerja para karyawan yang tentunya akan memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Akan tetapi untuk melengkapi fasilitas-fasilitas tersebut juga perlu dilengkapi dengan aspek kerja non fisik untuk menciptakan ruang yang aman dan nyaman untuk bekerja dan berkembang.

Lingkungan non fisik tersebut mencakup segala kondisi kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik maupun rekan kerja, bawahan atau atasan atau dapat disebut pula hubungan sosial. Lingkungan sosial adalah semua manusia yang ada disekitar seseorang atau sekitar kelompok. Kondisi lingkungan sosial meliputi latar belakang keluarga, status sosial, hubungan buruh-manajemen dalam perusahaan, dan kebijakan dan kebebasan. Terlepas dari itu semua budaya juga tak luput menjadi salah satu faktor penting yang bermain dalam lingkungan kerja. Interaksi budaya dalam Organisasi adalah hubungan sosial yang dinamis antara orang perseorangan, yang berbeda dan berbeda dalam perusahaan. Interaksi budaya dalam Organisasi adalah salah satu hal lumrah yang terjadi di kehidupan pekerjaan di kantor dimana interaksi sosial budaya tersebut dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor itu sendiri, sosial budaya tersebut dapat mempengaruhi cara setiap karyawan berinteraksi dan berkomunikasi baik dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Interaksi sosial budaya tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas dari para pekerja itu sendiri.

Sebagai masyarakat Indonesia yang terdiri dari banyak sekali pulau dengan ciri khas dan budayanya masing-masing maka dalam kehidupan sosial sehari-hari kita dituntut untuk dapat menjadi pribadi yang mengerti sopan santun dan tahu cara menghargai perbedaan, dan hal itu pula yang menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk dapat bekerja sama dan berkolaborasi dalam pekerjaan dengan adanya perbedaan latar belakang. Dengan adanya perbedaan budaya tersebut tidak membuat pekerjaan terhambat tetapi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menarik dan saling toleransi yang mana dapat membantu dalam membangun hubungan profesionalisme. Dengan latar belakang yang berbeda dan membawa semangat kerja yang beragam tersebut justru menciptakan suasana kerja variatif dan tidak membosankan. Dengan adanya hubungan sosial budaya tersebut juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari karyawan dengan membangun lingkungan kerja yang positif dan juga memikirkan kebahagiaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J. A., Mappamiring., & Nuryanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 288-293.
- Alqawiyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431-4437. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- Fitri, S., Hilma, F., & Aditya, F. R. (2018). Pengembangan Media Komik Untuk Membangun Kesadaran Budaya Di SMA Sulthon Aulia Boarding School Bekasi. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(2), 165-167. <https://doi.org/10.21009/INSIGHT.072.06>
- Ihsan, S., & Azhar, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 3(1), 928-930.
- Ismoyo, F. D.W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 56-70. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAYA AZURA

PERSADA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44–53.
<https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1123>

- Pattipawae, D. R. (2011). Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar. *Jurnal Sasi*, 17(3), 31-43
- Putra, N. P., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 26-28.
- Santoso, J. T. (2022, Januari 20). Contoh Kinerja Karyawan yang Baik. Diakses dari <https://stekom.ac.id/artikel/contoh-kinerja-karyawan-yang-baik>
- Sawitri, P. (2011). Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(2), 151-161
- Soemarsono. (2018, Oktober 19). SDM (Sumber Daya Manusia) Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi. Diakses dari <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- Sudarmika, D. (2022). Memahami Perbedaan Komunikasi Antarbudaya di Lingkungan Tempat Kerja. *Jurnal Oratio Directa*, 2(2), 215-222