



## Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Falya Utami Putri

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi penulis: [falyaputriu@gmail.com](mailto:falyaputriu@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture, work environment, and individual characteristics on employee performance in a company. This research uses quantitative methods with descriptive analysis. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 138 employee respondents at a company. The sample used in this study was 102 respondents. The data analysis technique used in this study is the Outer Model with the calculation of Convergent Reliability, Discriminant Validity, Composite Reliability, Cronbach's Alpha and Inner Model with the calculation of T-statistic, f-square, and VIF using Smartpls 4.0. The results showed that all variables of Organizational Culture, Work Environment, and Individual Characteristics had a positive and significant effect on Employee Performance in a Company.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada sebuah perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 138 responden karyawan pada suatu perusahaan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 102 responden. Teknis analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Outer Model* dengan perhitungan *Convergent Reliability*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha* dan *Inner Model* dengan perhitungan *T-statistic*, *f-square*, dan *VIF* menggunakan *Smartpls 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam sebuah Perusahaan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dipandang tidak hanya sebagai modal atau biaya, namun juga sebagai bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai perusahaan yang kompetitif. Oleh karena itu, agar karyawan dapat menjadi sumber daya yang signifikan dalam keberhasilan tugas, kinerja harus ditingkatkan. Sumber daya manusia pula merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan motivator utama bagi setiap organisasi dalam melaksanakan tugas atau tata kerja. Akibatnya, perusahaan harus fokus untuk memastikan kesesuaian antara nilai – nilai organisasi dan nilai-nilai karyawan, sifat individu, dan kepuasan kerja. Untuk menjamin kelancaran operasional pengelolaan

ketertiban, maka instansi harus memiliki personel yang berpengetahuan dan berpengetahuan luas dengan keterampilan tinggi serta berupaya mengelola organisasi seefisien mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Budaya organisasi perusahaan saat ini telah menjadi hal yang wajib. Perusahaan dengan budaya yang kuat memiliki keunggulan kompetitif. Selain itu, organisasi yang memperhatikan budaya organisasi memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak memperhatikan budaya dalam organisasinya. Hal ini penting karena budaya, baik tinggi maupun rendah, berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Evaluasi budaya organisasi juga merupakan alat analisis yang berguna sepanjang masa. Oleh karena itu, harus ada pengakuan terhadap pandangan-pandangan tersebut sebagai sesuatu yang berharga untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, sehingga tidak berjalan sendiri-sendiri.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan harus menjadi perhatian karena berdampak langsung pada personil. Lingkungan kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan. Kondisi kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dampak dari kesesuaian lingkungan kerja dapat diketahui dari waktu ke waktu.

Manusia merupakan sumber daya yang paling unik karena memiliki kepribadian dan perasaan. Setiap individu memiliki ciri-ciri kepribadian yang berbeda yang bergabung untuk menghasilkan karakteristik individu. Baik atau buruknya kepribadian seseorang dipengaruhi oleh penerapan masing-masing individu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena tanpa adanya sumber daya manusia, semua tindakan dalam suatu instansi tidak akan terlaksana dengan maksimal.

Dengan demikian, sebuah Perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan kualitas pekerjaannya. Salah satunya melalui perhatian terhadap lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan di tempat kerja dapat memberikan dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini nantinya akan berdampak pada tuntutan pengembangan kinerja, salah satu solusinya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal didukung dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Karakteristik individu dalam suatu organisasi juga harus diperhatikan, bahwa setiap individu memiliki kualitas yang unik. Selain kebutuhan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, penting juga untuk mempertimbangkan sifat-sifat individu. Budaya organisasi juga penting untuk mendongkrak kinerja karyawan di masa depan dan mencapai tujuan Perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novia Nurul Hidayati pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Citra Perdana Kendedes”. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel penelitiannya. Penelitian sebelumnya hanya mengkaji pengaruh budaya organisasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen kerja namun menggunakan variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu sebagai variabel independen

## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut Mangkunegara (2008:67), kinerja adalah hasil dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir, dan memungkinkan manajer untuk memastikan bahwa aktivitas dan output karyawan selaras dengan tujuan perusahaan. Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas disebut dengan kinerja.

Kuantitas dan kualitas proses kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tujuan utama dan kegunaannya sesuai dengan nilai, prosedur operasional, persyaratan, karakteristik, dan bentuk standar yang telah diputuskan atau dapat digunakan untuk organisasi disebut kinerja. Efektivitas kerja diukur dari jumlah dan kualitas karyawan yang menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang pasti akan mendapatkan hasil dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam proses perbaikan dan peningkatan perolehan produktivitas yang dapat diakses (Lestary, 2017; Gardjito et al., 2020).

Untuk waktu yang lama, budaya telah menjadi gagasan penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia. Budaya, dalam pengertian antropologis, dan historis adalah tentang bagaimana orang dan masyarakat yang berbeda berinteraksi satu sama lain dan dengan orang luar, dan bagaimana mereka mencapai apa yang mereka lakukan (Rivai, 2003). Dalam Soetjipto (2002), Kotter dan Heskett berpendapat bahwa budaya organisasi pada hakikatnya adalah norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi. Menurut Robbins (2014), budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dimiliki oleh anggota perusahaan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, prinsip, tradisi, dan cara kerja bersama yang dilakukan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Robbins dan Coulter, 2012).

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (2011:21) sebagai "keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok". Lingkungan kerja menurut Robbins (2015) adalah lembaga atau kekuatan eksternal yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum mencakup segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki kapasitas untuk mempengaruhinya. Lingkungan ini diwakili oleh kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah komponen lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nitisemito (2001:183) dalam Arianto (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti tersedianya pendingin ruangan (AC), penerangan yang baik, dan lain sebagainya.

Karakteristik Individu, menurut Ivancevich (2008), adalah orang yang mempersepsikan sesuatu secara berbeda akan berperilaku secara berbeda. Orang dengan sikap yang berbeda akan merespon perintah secara berbeda dan berinteraksi secara berbeda pula dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu dapat menunjukkan ciri khas yang dimiliki seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Menurut Gibson et al dalam Abadylla (2011) karakteristik individu meliputi kemampuan, keterampilan, dan pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut Peoni (2014) karakteristik individu berdampak pada struktur organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, harapan, kebutuhan, dan pengalaman.

### **Hipotesis Penelitian**

- 1) H1 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 2) H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 3) H3 : Karakteristik Individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 4) H4 : Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan format survei deskriptif, yang dapat digunakan dalam penelitian studi kasus atau survei. Tujuan survei dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam suatu Perusahaan.

Untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Outer Model dengan perhitungan Convergent Reliability, Discriminant Validity, Composite Reliability, Cronbach's Alpha dan Inner Model dengan perhitungan T-statistic, f-square, dan VIF, dengan analisis deskriptif menggunakan Smartpls 4.0.

Teknik analisis kuantitatif berdasarkan data statistik akan diterapkan dalam penelitian ini. Untuk mengembangkan hasil yang dapat diterapkan secara independen dari konteks waktu, tempat, dan keadaan, maka strategi penelitian untuk memecahkan masalah penelitian memerlukan pengkajian yang ketat terhadap item-item variabel yang diteliti. Pendekatan deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini berusaha menggambarkan dan menjelaskan berbagai keadaan, peristiwa, atau variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi subjek penelitian berdasarkan apa yang terjadi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Composite Reliability (CR) adalah ukuran reliabilitas yang digunakan dalam analisis faktor atau analisis jalur untuk mengukur sejauh mana indikator atau variabel pengukur yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk atau faktor laten.

Composite Reliability membantu dalam mengevaluasi reliabilitas konstruk yang diukur oleh indikator-indikator tertentu. Semakin tinggi nilai Composite Reliability yaitu  $> 0,7$ , maka semakin dapat diandalkan dan konsisten pengukuran konstruk atau faktor laten tersebut. Hal ini memberikan kepercayaan pada hasil analisis dan interpretasi yang dibuat berdasarkan konstruk tersebut.

**Tabel 1 Composite Reliability**

Composite Reliability	
X1	0,789
X2	0,881
X3	0,869

Y	0,853
---	-------

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi nilai composite reliability sehingga memiliki nilai indikator reliability yang tinggi.

Setelah pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan smartPLS 4, maka diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

**Tabel 2 R-Square**

R-Square	
Y	0,480

Diketahui nilai kuat jika  $> 0,67$ , moderat jika  $> 0,33$ , dan lemah jika  $> 0,19$ . Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel dalam R-Square ini memiliki nilai moderat.

Sementara menganalisis *F-Square* berguna agar mengetahui bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. F-Square**

	Y
X1	0,162
X2	0,230
X3	0,155
Y	

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh hasil *F-square* menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, karakteristik individu seorang karyawan terdapat pengaruh yang moderat terhadap hasil kerjanya.

*Cronbach's alpha* bisa dilakukan dengan mengukur ambang batas reliabilitas suatu konstruk. Nilai Cronbach's Alpha yang dianggap baik atau dapat diterima bergantung pada konteks penelitian dan bidang ilmu tertentu, namun umumnya, nilai minimal 0,7 atau lebih dianggap cukup baik untuk penelitian sosial.

**Tabel 4 Cronbach's Alpha**

Cronbach's Alpha	
X1	0,803
X2	0,813
X3	0,761

Y	0,852
---	-------

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam Cronbach's Alpha telah memenuhi kriteria yang dianggap baik karena nilai dari variabel tersebut  $> 0,7$ .

*Path Coefficient*, juga dikenal sebagai koefisien jalur atau koefisien struktural, adalah ukuran yang digunakan dalam analisis jalur (path analysis) atau model persamaan struktural untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel dalam model. Path Coefficient menggambarkan sejauh mana perubahan dalam variabel independen mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen. Koefisien jalur positif menunjukkan hubungan positif di antara variabel, sedangkan koefisien jalur negatif menunjukkan hubungan negatif. Pendekatan ini memungkinkan penilaian simultan terhadap konstruk yang kompleks dengan jumlah sampel yang relative kecil.

**Tabel 5 Path Coefficient**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1. -> Y	0,157	0,355	0,096	2,720	0,000
X2. -> Y	0,357	0,380	0,096	3,639	0,101
X3. -> Y	0,211	0,228	0,098	2,149	0,032

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna yang dianut bersama oleh para anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang dianut oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memahami karakteristik budaya organisasi, ciri khas dari organisasi tersebut. Hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga budaya organisasi berguna sebagai faktor konstruktif bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karena mereka merasa nyaman dalam bekerja Marta & Triwijayanti (2016).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa hasil pengujian T Statistics yaitu 2,720, diketahui karena syarat atau kriteria nilai t statistics adalah  $> 1,96$ . Dengan demikian, diharapkan individu dengan berbagai latar belakang atau derajat yang berbeda dalam suatu organisasi mampu memahami budaya organisasi dengan pemahaman yang sama. Budaya

organisasi harus dibentuk, dipertahankan, ditingkatkan, dan diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi agar dapat berfungsi secara optimal. Jika karyawan memahami budaya perusahaan, maka akan lebih mudah bagi mereka untuk menjalankan budaya yang diinginkan perusahaan sehingga akan mendongkrak kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, budaya organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

### **H1 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil pengujian P Values yaitu  $0,101 > 0,05$ . Karena secara langsung mempengaruhi aktivitas yang dilakukan karyawan, lingkungan kerja merupakan sesuatu yang sangat dihargai oleh karyawan. Untuk mengembangkan tempat kerja yang positif dan kondisi kerja yang dapat menginspirasi orang untuk bekerja lebih baik, organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Saydam (2000), lingkungan kerja terdiri dari semua prasarana dan sarana yang digunakan oleh karyawan di sekitar tempat ia menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya segala aktivitas dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan terbantu dengan adanya lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja pada dasarnya dipisahkan menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Fasilitas fisik yang ada seperti lingkungan kerja yang luas, bersih dan tersedianya fasilitas seperti komputer, tempat penyimpanan, dan lain-lain menunjukkan lingkungan kerja yang layak. Dengan tersedianya fasilitas tersebut dan semakin lengkapnya fasilitas maka pekerjaan akan semakin cepat dan mudah sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, adanya lingkungan kerja non fisik yang baik, seperti adanya insentif yang ketat bagi para staf. Pencapaian tujuan akan memotivasi staf untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan temuan dari uraian tersebut, maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

#### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa hasil pengujian T Statistics yaitu 2,149, diketahui karena syarat atau kriteria nilai t statistics adalah  $> 1,96$ . Dalam artian terdapat pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, serta sikap yang harmonis

dimana pegawai senang berinteraksi dengan rekan kerjanya, sikap yang responsif antar pegawai di dalam instansi, serta pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai yang membuat pegawai lebih disiplin bekerja secara internal sehingga tanggung jawab pekerjaan di dalam instansi tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Karakteristik individu yang berbeda-beda juga dapat memberikan warna yang berbeda-beda pula. Perusahaan harus dapat melihat dan membaca apa yang harus dilakukan untuk mendongkrak kinerja karyawannya dengan karakteristik yang dimiliki setiap orang. Setiap karyawan memiliki tuntutan dan kemungkinan yang berbeda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawan dalam perusahaan. Keputusan dan perbedaan kebijakan atribut individu yang meningkatkan kinerja karyawan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi (Robbins, 2001).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah watak atau ciri khas seseorang yang menggambarkan keadaan asli dari individu tersebut dan membedakannya dengan orang lain.

### **H3 : Karakteristik Individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Banyak teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, termasuk yang dijelaskan dalam buku Robbins (1996) dan beberapa data empiris, seperti hasil penelitian Ritchie (2000). Dimana budaya perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Tentu saja, selaras dengan budaya puskesmas akan berdampak besar pada kinerja individu tenaga kesehatan. Supomo dan Indriantoro (1998) menemukan bukti empiris adanya pengaruh positif budaya organisasi yang berorientasi pada masyarakat terhadap keefektifan penganggaran partisipatif dalam meningkatkan keefektifan manajerial dalam penelitiannya terhadap 79 manajer dari berbagai departemen pada perusahaan manufaktur (Tjahjono, 2004). Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai misi dan strategi organisasi, serta mengelola perubahan (Armstrong dalam Sudarmanto, 2009).

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan karena berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh pada perusahaan. Pengaruh

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan dan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu merupakan perbedaan motivasi, inisiatif, kemampuan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi suatu tugas sampai selesai atau menyelesaikan suatu masalah, atau cara beradaptasi dengan perubahan yang erat kaitannya dengan lingkungan dan mempengaruhi kinerja individu. Menurut Hasibuan dalam Jurnal Nur Aida Juraidah, karakteristik individu mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam bekerja, dan mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, maka karyawan akan mendapatkan dorongan yang kuat untuk bekerja keras agar kinerjanya membaik dan meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan merupakan dampak yang tidak dapat dipisahkan dari perubahan yang terjadi di dalam organisasi karena pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu melibatkan banyak aspek dan tuntutan terhadap tujuan yang ingin dicapai dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

**H4 : Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Melihat hasil penelitian dan bahasan yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Perusahaan ini diharapkan agar pimpinan mampu memahami apa yang menjadi hak dan kebutuhan para karyawan agar kinerja kerjanya semakin tinggi

### **Saran**

Perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik dan positif, memperhatikan nilai – nilai dan norma – norma yang dianut dalam budaya organisasi, menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman dan memadai, memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, memberikan ruang istirahat dan tempat bersantai, serta memberikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik, dan Perusahaan perlu memperhatikan karakteristik individu karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan seleksi karyawan yang tepat dan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Abadylla, H. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 4*(No. 1), 1–14.
- Cardoso Gomes Fautisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Andi,2003), h. 26-27
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi, 6*(2), 235–260.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen, 5*(1), 1–13.
- IQRAM, J. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANETE RILAU KAB.BARRU. 1*, 430–439.
- Kahpi, H. S., Adha, S., & Suhartini. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja karyawan Dengan komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Vokasi, 3*(2), 53–66.
- Karim, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis, 4*(8), 46–53.
- Karyono, F. (n.d.). *Analisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional. 1–5.*
- KARYONO, F. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Stars Internasional. 2.* <http://repository.stiemahardhika.ac.id/1432/>
- Kasmianti, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Didinas Ketenagkerjaan Kota Makassar. *Angewandte Chemie International Edition, 6*(11), 951–952., 7–24.
- Korengkeng, L., Adolfina, & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7*(4), 5185–5194.

- Maharamah, I. D., & Waskito, J. (2023). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi Di Surakarta*. 3, 10229–10239.
- Mahdi, M. R., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 753–760.
- Nugraha, D., & Sinaulan, J. H. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIMITRA SELARAS SEJAHTERA*. 23, 1–23.
- Nur Aida Juraidah, Hubungan Antara Karakteristik Individu Dan Iklim Kerja Dengan Kinerja Karyawan, ( *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, Vol 1, No 4), 2012
- Nur Hanifah, 2019. (2009). *Human Recource Management*. 2017, 81.
- Nurisman, I. H., T, D. S., & Syaharudin, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah I Jember The Effect of Organizational Culture and Individual Characteristics of Motivation and Performance Employe. *Ekonomi Bisnis Dan Akutansi*, 4(1), 92–96.
- Pamungkas, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, Dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 369–380.
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106.
- Putri, A. S., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. *ECo-Buss*, 5(3), 935–945.
- Singgih, P. R., & Sari, P. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Bara. *Jurnal SECAD*, 1(2), 1–16.
- Soetjipto, Budi W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Amara Books, 2004), h.87
- Sugiyarti, G. (1945). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI ( STUDI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG )*. 105(3), 129–133.
- Sulistiwati, R., Atika, D. B., Purnomo, J., Koswara, R., & Safitri, A. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Sosial Politik*, 6(1), 35–40.