

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR TISH GIANYAR

Ida Ayu Mega Suryantari¹, I Wayan Mendra², Yenny Verawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: idaayumegas@gmail.com

Abstrak

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan perusahaan. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan semakin membantu dalam perkembangan perusahaan tersebut. Dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam menciptakan karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Gianyar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Iklim Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Every company needs employees who will provide performance that exceeds the company's expectations. Performance can affect the ongoing activities of a company, the better the performance shown by employees, the more helpful it will be in the company's development. In this case, it is necessary to have the role of the company in creating individual characteristics, organizational culture and a good work climate in order to improve employee performance. This study aims to test and obtain empirical evidence of the influence of individual characteristics, organizational culture and work climate on employee performance at PT. BPR Tish Gianyar.

The method used in this research is qualitative and quantitative methods. The number of samples used in this study was 40 using the saturated sample method. Data collection using a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression tests and hypothesis testing is done by using the F test and t test.

The results showed that (1) individual characteristics had a positive and significant effect on employee performance, (2) organizational culture had a positive and significant effect on employee performance and (3) work climate had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Culture, Work Climate, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian sumber daya perusahaan dengan segala atribut kemampuan atau kompetensinya berpeluang besar menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan. Mathis dan Jackson (2006:3) mengatakan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai system formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan melebihi tugas pekerjaan yang biasa mereka lakukan atau karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja, serta fungsi - fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya (Nawawi, 2011:98).

PT. BPR Tish di Kabupaten Gianyar memiliki visi menciptakan dan menjaga kepercayaan masyarakat dan misi meningkatkan eksistensi perusahaan agar tumbuh, berkembang yang wajar dan sehat sepanjang jaman. Untuk melaksanakan visi dan misi tersebut serta dapat mengantisipasi persaingan, maka diperlukan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan tersebut adalah kinerja karyawannya yang kurang optimal sehingga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan yang menurun. Hal tersebut dilihat dari tingkat absensi karyawan yang cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,52%. Flippo (2002:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen di nyatakan baik, 3 sampai 10 persen di

nyatakan rendah dan di atas 10 persen di nyatakan tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pada PT BPR Tish Gianyar tergolong tinggi. Tingkat absensi yang tinggi tidak boleh dibiarkan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam menciptakan karakteristik individu dan budaya organisasi yang baik serta iklim kerja yang kondusif guna menjaga hubungan antar karyawan maupun atasan tetap harmonis dan dapat terjalin dengan baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Rahman (2013:77) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Tingkat pendidikan karyawan pada PT BPR Tish Gianyar mayoritas di dominasi oleh SMA dan SMK yaitu sebanyak 29 orang. Ditemukan pembagian tugas yang tidak sesuai dengan pengalaman serta tingkat pendidikan karyawan yang dibebankan pada karyawan tingkat SMA dan SMK sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT BPR Tish Gianyar. Tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu perusahaan perlu memberikan tugas sesuai dengan pengalaman dan tingkat pendidikan karyawan.

Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang

melakukan aktivitas secara bersama-sama. Robbins dan Judge (Sagita, 2018:74) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Fenomena yang ditemukan mengenai budaya organisasi pada BPR Tish Gianyar adalah kurangnya pengasawan pada karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari yang terkadang tidak menerapkan aturan perusahaan untuk tidak menggunakan *handphone* saat bekerja sehingga karyawan menjadi tidak fokus dengan pekerjaannya. Maka hal di atas mengindikasikan bahwa budaya organisasi karyawan pada PT BPR Tish Gianyar masih kurang sehingga menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu dan budaya organisasi, penanganan terhadap iklim kerja yang baik juga dapat membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Iklim kerja menurut (Davis, 2002:21) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. Iklim kerja pada PT BPR Tish Gianyar dapat dikatakan kurang baik, terlihat dari masih adanya karyawan yang mengelompok, kurang harmonis dan kurang memahami satu sama lain. Rendahnya tingkat kinerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh iklim kerja (Rahsel, 2016).

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Gianyar.

3. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Gianyar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karakteristik Individu

Menurut Thoah (2007:34) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

2.3 Iklim Kerja

Iklim berasal dari kata dalam bahasa Yunani yaitu "incline". Mengandung arti tidak terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperature, tekanan dan kebisingan tetapi juga memiliki arti psikologis. Arti psikologis adalah bagaimana individu dapat merasakan keberadaannya dalam organisasi, interaksi antara kepribadian individu yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi, sehingga menghasilkan suatu iklim yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut.

2.4 Kinerja Karyawan

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan

dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Sedangkan Suprihanto (Srimulyo, 1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.5 Penelitian Terdahulu

Iskandar (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah provinsi Sulawesi Tengah”. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel independen karakteristik individu, variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terlihat dari lokasi dan waktu penelitian. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiono (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya”. Persamaan pada penelitian tersebut adalah menggunakan variabel independen budaya organisasi, karakteristik individu, dan variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terlihat dari lokasi dan waktu penelitian. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rahsel (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung”. Persamaan pada penelitian tersebut adalah menggunakan variabel independen iklim

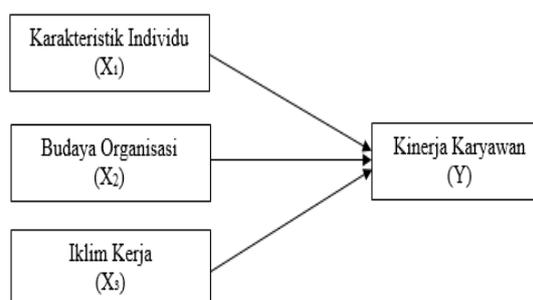
kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya dilihat dari lokasi dan waktu penelitian. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Untuk menjelaskan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dengan skema sederhana yang tersaji dalam Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2020)

3.2 Hipotesis

Hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tish Gianyar.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tish Gianyar.
3. Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tish Gianyar.

4. METODELOGI PENELITIAN

4.1 Definisi Operasional Variabel

4.1.1 Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan

individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur karakteristik individu karyawan pada PT BPR Tish Gianyar sebagai berikut:

1. Usia
2. Jenis Kelamin
3. Status Perkawinan
4. Tingkat Pendidikan
5. Masa Kerja

4.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi karyawan PT BPR Tish Gianyar. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi karyawan yaitu sebagai berikut:

1. *Individual Initiative*
2. *Risk Tolerance*
3. *Control*
4. *Management Support*
5. *Communication Pattern*

4.1.3 Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan alat untuk memecahkan masalah yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi karyawan PT BPR Tish Gianyar dalam menghadapi persoalan eksternal dan internal. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur iklim kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. *Comfornity*
2. *Responsibility*
3. *Standard*
4. *Reward*
5. *Clarity*
6. *Team Spirit*

4.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi pada PT BPR Tish Gianyar.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. BPR Tish Gianyar dengan jumlah 40 orang. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan jumlah populasi yang tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. BPR Tish Gianyar yaitu sebanyak 40 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sample jenuh).

4.3 Teknik Analisis Data

Data yang telah ditabulasi diuji terlebih dahulu melalui Uji Instrumen Penelitian dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik inferensial. Uji Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas dipergunakan setelah instrumen penelitian terbukti valid dan reliable. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel terikat (Y) dipergunakan Analisis Regresi Berganda. Selanjutnya menggunakan Analisis Determinasi untuk mengetahui variasi hubungan dalam persentase antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dan juga

menggunakan Uji Hipotesis dengan Uji F dan Uji t.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur.

Nilai hasil hitung menunjukkan bahwa semua nilai lebih besar dari nilai 0,30. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel karakteristik individu (X_1), budaya organisasi (X_2), iklim kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid. Selanjutnya instrumen - instrumen tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan oleh karena itu pengujian reabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya dengan menggunakan nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,60 maka konstruk variabel dapat dikatakan baik.

Hasil menunjukkan pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai *alpha cronbach* diperoleh angka lebih besar dari 0,60 maka konstruk variabel dapat dikatakan reliabel.

5.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak salah satunya dengan melakukan uji statistik non

parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,600 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti residual data telah berdistribusi normal.

5.1.4 Uji Multikolinearitas

Metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah terlihat dari hasil perhitungan skor *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) kurang dari angka 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1 menggunakan program SPSS.

Hasil menunjukkan bahwa skor *tolerance* karakteristik individu (X_1) sebesar 0,460, budaya organisasi (X_2) sebesar 0,546, iklim kerja (X_3) sebesar 0,728 dan *variance inflation factor* (VIF) variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 2,174, variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 1,833, variabel iklim kerja (X_3) sebesar 1,374 sehingga semua variabel bebas bernilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau VIF kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

5.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan mendeteksi apakah ada tidaknya pola tertentu pada grafik (*scatter plot*) yang dihasilkan, dimana sumbu x dan y yang telah diprediksi dan sumbu y adalah residual (y prediksi - y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Hasil menunjukkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi berganda untuk mengevaluasi pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi,

iklim kerja terhadap kinerja karyawan yang disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 1, didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,819 + 0,108X_1 + 0,285X_2 + 0,162X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

$b_1 = 0,108$, ini berarti dengan peningkatan pada karakteristik individu akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	6,819	0,552	-	12,355	0,000
Karakteristik individu (X_1)	0,108	0,041	0,196	2,601	0,013
Budaya organisasi (X_2)	0,285	0,034	0,585	8,466	0,000
Iklm kerja (X_3)	0,162	0,026	0,370	6,197	0,000
R Korelasi	0,952				
Adjusted R Square	0,899				
F hitung	116,143				
Sig F hitung	0,000				

Sumber: Data diolah, 2020

$b_2 = 0,285$, ini berarti dengan peningkatan pada budaya organisasi akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah..

$b_3 = 0,162$, ini berarti dengan peningkatan pada iklim kerja akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah.

5.1.7 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara karakteristik individu, budaya organisasi, iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,952 berada antara 0,81 – 1,00 yang berarti korelasi adalah positif dan sangat

kuat. Hubungan positif dan sangat kuat dapat dilihat dari adanya hubungan searah, artinya apabila karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

5.1.8 Analisis Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,899 atau 89,9%. Ini menunjukkan karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 89,9% dan 10,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.1.9 Uji F (Model Fit)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai sig F sebesar $0,00 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian model dapat dikatakan fit.

5.1.10 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Sementara itu secara parsial pengaruh dari ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan penarikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 1 *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel karakteristik individu menunjukkan arah positif sebesar 0,196 dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ yang bermakna bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tish Gianyar dapat diterima.
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 1 *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya organisasi menunjukkan arah positif sebesar 0,585 dengan nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tish Gianyar dapat diterima.

3. Pengaruh Iklim Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel iklim kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,370 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Tish Gianyar dapat diterima.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik individu, budaya organisasi dan iklim kerja karyawan pada PT BPR Tish Gianyar, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka yang dapat disarankan kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel karakteristik individu terutama pada indikator tingkat pendidikan memperoleh respon terendah maka penulis menyarankan perusahaan saat merekrut karyawan agar menyesuaikan tingkat pendidikan dengan jabatan atau tugas yang akan diberikan agar sesuai dengan pengalaman yang dimiliki karyawan.
 2. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel budaya organisasi terutama pada indikator pengawasan memperoleh respon terendah maka penulis menyarankan pimpinan untuk lebih intensif melakukan pengawasan pada karyawan agar membatasi penggunaan *handphone* saat bekerja. Dengan begitu, karyawan akan tetap fokus dan menghasilkan kinerja yang maksimal.
 3. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel iklim kerja terutama pada indikator *teamspirit* memperoleh respon terendah maka penulis menyarankan pimpinan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan harus saling menjaga hubungan baik antar karyawan lainnya dalam lingkungan kerja. Untuk itu penting menjaga hubungan antar karyawan maupun pimpinan tetap harmonis dan dapat terjalin dengan baik sehingga berdampak positif terhadap produktifitas perusahaan.
- Iskandar. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Vol 5, No.1, pp 67-79.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathias, R. L., & Jackson, J. H. 2006. *Human Resources Management: Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rahman, A. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, Vol.1, No.2, Pp 77-86.
- Rahsel, Y., & Magister, J. M. 2016. Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, Vol.2, No.1, Pp 105-117.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo WS, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.57, No.1, pp 73-82.
- Setiono, B. A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, Vol.6, No.2, pp 128-146.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith. 2002. *Human Behavior At Work, Organizational Behavior*, Seventh Edition. Mc.Graw Hill, Inc, New York.
- Flippo, E. B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE.
- Srimulyo. 1999. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Surabaya.
- Sumantri. 2004. *Perilaku Organisasi*. Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Thoha, M. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.