

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA RAHARJA CABANG BALI

Sapta Rini Widyawati<sup>1</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>2</sup>, Made Widiye Yane<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

[saptarini1304@unmas.ac.id](mailto:saptarini1304@unmas.ac.id)

### ABSTRACT

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Penelitian ini dilakukan di PT Jasa Raharja Cabang Bali.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jasa Raharja Cabang Bali yang berjumlah 52 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Artinya, baik atau buruknya lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Artinya, semakin baik karakteristik individu, maka semakin baik kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Artinya, semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali.

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam keberlangsungan sebuah perusahaan (Firnanda & Wijayati, 2021). Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif sumber daya manusia yang baik, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulityorini & Pogo, 2020). Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati & Widnyani, 2021). Kinerja perlu diketahui dan dikomunikasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuan, sesuai dengan visi perusahaan dan bagaimana hal itu berdampak pada kebijakan operasional yang diambil (Saraswati, 2021). Kinerja didefinisikan sebagai sikap yang ditunjukkan oleh setiap anggota organisasi sebagai kinerja kerja yang sesuai dengan posisinya dalam organisasi (Widyawati, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, salah satunya yaitu lingkungan kerja (Supit, 2019). Menurut Rahmawati *et al.*, (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Aruan & Fakhri, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik individu (Ananda & Sunuharyo, 2018:73). Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang bermacam-macam antara yang satu dengan yang lainnya (Desyinta *et al.*, 2019). Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Hal ini didasarkan pada asumsi Rivai dalam (Jacobis dkk, 2017) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu iklim organisasi (Yanti, 2018). Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Pratama & Pasaribu (2020) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan memberikan semangat kerja yang tinggi dan menjalin hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja, dan juga menjadikan sumber daya manusia tetap bertahan dan loyal terhadap organisasinya.

Penelitian ini dilakukan di PT Jasar Raharja Cabang Bali Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang asuransi sosial yakni asuransi kecelakaan, dimana operasionalisasi usahanya merupakan implementasi berdasarkan UU No. 33 (penjaminan kecelakaan penumpang) dan UU No. 34 Tahun 1964 (pertanggunggaan kecelakaan lalu lintas di jalan raya). Bagi korban kecelakaan yang merupakan penumpang angkutan umum, dijamin atau tidaknya, didasarkan pada UU Nomor 33 Tahun 1964, sedangkan untuk korban kecelakaan lalu lintas jalan yang bukan penumpang angkutan umum, dijamin atau tidaknya berdasarkan UU Nomor 34 Tahun 1964.

**Tabel 1**  
**Perkembangan Laba PT Jasa Raharja Cabang Bali Tahun 2023**

| NO | BULAN    | PENDAPATAN     | BIAYA KLAIM   | BIAYA UNDERWRITING & BIAYA NON UNDERWRITING | LABA          | Aktivitas Laba Naik/Turun (%) |
|----|----------|----------------|---------------|---|---------------|-------------------------------|
| 1  | JANUARI  | 12.916.753.747 | 3.537.120.573 | 4.740.447.958                               | 8.176.305.789 | 18,50                         |
| 2  | FEBRUARI | 13.034.371.768 | 5.887.522.475 | 7.141.977.934                               | 5.892.393.834 | 13,36                         |
| 3  | MARET    | 13.768.673.198 | 5.676.677.322 | 8.045.703.525                               | 5.722.969.673 | - 5,36                        |
| 4  | APRIL    | 12.400.757.224 | 5.009.164.771 | 6.944.939.350                               | 5.455.817.874 | - 18,70                       |
| 5  | MEI      | 13.876.960.410 | 5.598.045.952 | 6.964.423.189                               | 6.912.537.221 | 34,77                         |
| 6  | JUNI     | 14.442.120.866 | 5.816.309.192 | 7.213.192.664                               | 7.228.928.202 | 69,37                         |
| 7  | JULI     | 16.932.691.162 | 8.027.233.590 | 9.468.839.784                               | 7.463.851.378 | 16,70                         |

|               |             |                             |                            |                            |                            |               |
|---------------|-------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------|
| 8             | AGUSTU<br>S | 22.973.604.6<br>38          | 6.477.868.88<br>0          | 10.916.516.29<br>1         | 12.057.088.3<br>47         | - 20,74       |
| 9             | SEPTEMBER   | 14.033.869.8<br>44          | 6.278.507.96<br>7          | 8.124.526.825              | 5.909.343.01<br>9          | 1,33          |
| 10            | OKTOBER     | 15.611.907.33<br>1          | 5.860.961.67<br>6          | 8.436.734.248              | 7.175.173.08<br>3          | 2,92          |
| 11            | NOVEMBER    | 18.612.896.5<br>11          | 5.756.909.03<br>4          | 7.711.519.219              | 10.901.377.2<br>92         | 12,81         |
| 12            | DESEMBER    | 14.965.162.4<br>91          | 7.560.915.76<br>1          | 11.626.141.63<br>6         | 3.339.020.85<br>5          | - 79,63       |
| <b>JUMLAH</b> |             | <b>183.569.769.<br/>190</b> | <b>71.487.237.1<br/>93</b> | <b>18.365.538.28<br/>1</b> | <b>97.334.962.6<br/>23</b> | <b>- 8,96</b> |

Sumber: PT Jasa Raharja Cabang Bali (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 aktivitas perkembangan laba di beberapa bulan pada tahun 2023 yaitu pada bulan Maret sebesar -5,36, April sebesar -18,70, Agustus sebesar -20,74 dan Desember sebesar -79,63. Pada bulan-bulan tersebut aktivitas laba yang diperoleh mengalami penurunan dibandingkan dengan perolehan laba tahun sebelumnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti mendapati fenomena yang terjadi meliputi rasa jenuh terhadap rutinitas pada lingkungan kerja, hal ini berkaitan dengan fasilitas kerja yaitu sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan diminati oleh karyawan. Keluhan internal terkait kinerja antar karyawan juga telah terdengar sebelumnya, menunjukkan adanya perbedaan karakter individu dalam kemampuan kerja dan melaksanakan tugas-tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan, yang perlu untuk ditangani secara serius. Karyawan merasa tidak memiliki ruang untuk pertumbuhan atau perkembangan lebih lanjut dalam perusahaan, permasalahan tersebut berhubungan dengan iklim organisasi pada perusahaan dimana dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling mendukung antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara karyawan dan staf. Keluhan internal yang terdengar sebelumnya menandakan bahwa ada ketidakpuasan yang perlu ditangani dalam hal kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan adanya ketidakcocokan antara harapan perusahaan dan kinerja aktual karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Bali."

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Goal Setting Theory*

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) ditentukan oleh dua buah *cognition*, yaitu tentang values dan tujuan tentang perilaku seseorang. Locke (1968) yang pertama kali mengusulkan ide ini dan menunjukkan hubungan antara tujuan dan kesuksesan seseorang dalam suatu tugas. Orang telah menetapkan tujuan untuk tindakan mereka dalam hal konsep (pemikiran) dan niat dalam upaya untuk mengontrol hasil dari tindakan mereka. Seseorang akan dapat membandingkan apa yang telah dicapai dengan tujuan tersebut dengan membuat target yang tepat. Hal ini akan memberi mereka insentif yang berbeda untuk berjuang dalam perbaikan. Pencapaian target (*goal*) mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. *Goal setting theory* menekankan pentingnya hubungan antara tujuan signifikan yang ditentukan dan kinerja yang dihasilkan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan tenang sehingga seperti itulah adanya berdampak pada hasil kerja dan kinerja (Kusuma, 2021). Menurut Pangaila *et al.* (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai

(Sunarno, 2021). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Purnami, dkk., (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya: 1) Penerangan atau cahaya, 2) Keadaan udara di tempat kerja, 3) Fasilitas kerja, 4) Hubungan dengan rekan kerja, 5) Keamanan di tempat kerja.

### **Karakteristik Individu**

Menurut Ibrahim, (2020) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu menjadi ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Menurut Purnamasari, (2021) masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Menurut Iskandar, (2019) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang 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. Menurut Astuti, (2019) ada beberapa faktor karakteristik individu yaitu, usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan pengalaman kerja.

Menurut Hanifah, (2019) ada empat indikator karakteristik individu diantaranya: 1) Kemampuan, 2) Nilai, 3) Sikap, 4) Minat.

### **Iklim Organisasi**

Menurut Saragih & Suhendro (2020), iklim organisasi merupakan standar lingkungan internal suatu organisasi. Proses ini, yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dari organisasi berperilaku, relatif berkelanjutan. Hal ini dapat dijelaskan dalam hal sekelompok sifat atau sifat organisasi (Iba *et al.*, 2021). Sangat penting untuk membangun iklim organisasi yang positif. Hal ini mempengaruhi bagaimana anggota masa depan akan berperilaku karena itu adalah pandangan seseorang tentang layanan yang diberikan oleh perusahaan (Nusannas *et al.*, 2020). Menurut Litwin & Stringer dalam (Fakhry & Tien, 2021: 71) mengembangkan faktor iklim organisasi: 1) struktur, 2) tantangan dan tanggung jawab, 3) kehangatan dan bantuan, 4) penghargaan dan hukuman, 5) konflik, 6) standar penampilan kerja dan harapan kerja, 7) identitas organisasi, 8) pengambilan resiko.

Litwin & Stringer dalam (Indrasari, 2017: 12), mengajukan beberapa indikator iklim organisasi melalui lima aspek, yaitu: 1) Tanggung Jawab (*Responsibility*), 2) Identitas (*Identity*), 3) Kehangatan (*Warmth*), 4) Dukungan (*support*), 5) Konflik (*conflict*)

### **Kinerja Karyawan**

Ekhsan *et al.*, (2020) Mengemukakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh karna itu perlu adanya upaya untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap konsisten. Menurut Dharma dalam (Huda, 2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Indahingwati & Nugroho (2020), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan, 2) kualitas pekerjaan, 3) ketepatan waktu, 4) kehadiran, 5) kerja sama.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Saputra (2021: 2) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herlinda *et al.*, (2021: 122) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Attamimi *et al.*, (2022) menyatakan bahwa setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta motivasi kerja agar dapat memacu semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Hal ini didukung oleh Parwita, dkk (2022),

Santoso, dkk (2022), Tangkawarouw, dkk (2019) dan Tambingon, dkk (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali.

### **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**

Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya (Gaffar, *et al.*, 2017). Jika karyawan memiliki kemampuan, sikap yang baik, minat yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan memiliki kebutuhan yang wajib dipenuhi maka karyawan akan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja keras sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Ananda & Sunuharyo, 2018). Peningkatan karakteristik individu akan diikuti peningkatan kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi karakteristik individu maka akan tinggi kinerja karyawan tersebut dalam suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2018:281). Hal tersebut juga didukung oleh Kunanti, dkk (2022), Marhaeni, dkk (2022), Sukmawati, dkk (2022), Sari, dkk (2023) dan Pidada, (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali.

### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pramadhita, *et al.*, (2019) menyatakan iklim organisasi merupakan suatu kondisi yang terjadi di lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi perilaku individu dan kinerja organisasi. Iklim organisasi dapat diukur dalam lingkungan kerja dan dikatakan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya di tempat kerja secara individu (Yuanita, 2017). Dengan dukungan iklim organisasi yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat sehingga pelayanan publik kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik (Hanum, 2019). Penelitian yang dilakukan Guna, dkk (2022), Pertiwi, dkk (2022), Steven, (2024) dan Nufus, (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Jasa Raharja Cabang Bali yang beralamat di Jl. Hayam Wuruk No.202, Dsn. Tanjung Bungkak Kaja, Denpasar Timur, Denpasar, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, lingkungan kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PT Jasa Raharja Cabang Bali sebanyak 52 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi dan uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, iklim organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari 0,30 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

#### **2. Uji Reabilitas**

Dalam penelitian ini setiap item pernyataan dari variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, iklim organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai

*koefisien Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang normal merupakan salah satu syarat untuk dilakukan uji parametrik. Jika nilai signifikansinya  $\geq 0,05$  maka dapat dikatakan data berdistribusi normal atau jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal (Satria, 2021).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>   |                                |                    |                                |
|---|--------------------------------|--------------------|--------------------------------|
|   |                                |                    | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N   |                                |                    | 35                             |
| <i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>  | <i>Mean</i>                    | 0,0000000          |                                |
|   | <i>Std. Deviation</i>          | 1,35346630         |                                |
| <i>Most Extreme Differences</i>   | <i>Absolute</i>                | 0,142              |                                |
|   | <i>Positive</i>                | 0,069              |                                |
|   | <i>Negative</i>                | -0,142             |                                |
| <i>Test Statistic</i>   |                                |                    | 0,142                          |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>   |                                |                    | 0,073                          |
| <i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)<sup>d</sup></i>  | <i>Sig.</i>                    | 0,074              |                                |
|   | <i>99% Confidence Interval</i> | <i>Lower Bound</i> | 0,068                          |
|   |                                | <i>Upper Bound</i> | 0,081                          |
| a. Test distribution is Normal.   |                                |                    |                                |
| b. Calculated from data.  |                                |                    |                                |
| c. Lilliefors Significance Correction.  |                                |                    |                                |
| d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744. |                                |                    |                                |

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $c$  0,073  $>$  0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengikuti sebaran normal.

#### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika nilai *tolerance*  $>$  0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF)  $<$  10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dan nilai *tolerance*  $<$  0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF)  $>$  10 menunjukkan adanya multikolinearitas antar variabel *independen*.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model |                                  | <i>Collinearity Statistics</i> |       |
|-------|----------------------------------|--------------------------------|-------|
|       |                                  | <i>Tolerance</i>               | VIF   |
| 1     | <i>(Constant)</i>                |                                |       |
|       | Lingkungan Kerja ( $X_1$ )       | 0,864                          | 1,157 |
|       | Karakteristik Individu ( $X_2$ ) | 0,700                          | 1,429 |
|       | Iklm Organisasi ( $X_3$ )        | 0,787                          | 1,270 |

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi  $>$  0,10 dan nilai VIF  $<$  10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant)                       | -0,300                      | 4,060      |                           | -0,074 | 0,942 |
|       | Lingkungan Kerja ( $X_1$ )       | 0,828                       | 0,629      | 0,247                     | 1,316  | 0,198 |
|       | Karakteristik Individu ( $X_2$ ) | -0,684                      | 0,800      | -0,178                    | -0,855 | 0,399 |
|       | Iklim Organisasi ( $X_3$ )       | 0,038                       | 0,563      | 0,013                     | 0,067  | 0,947 |

a. *Dependent Variable: ABRES*

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel bebas (*independent*) lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Lingkungan kerja sebesar 0,198, karakteristik individu sebesar 0,399 dan iklim organisasi sebesar 0,947. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Hipotesis**

## 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel *independent*. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2018).

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant)                       | -31,786                     | 6,653      |                           | -4,778 | 0,000 |
|       | Lingkungan Kerja ( $X_1$ )       | 0,936                       | 1,031      | 0,092                     | 0,908  | 0,371 |
|       | Karakteristik Individu ( $X_2$ ) | 6,760                       | 1,310      | 0,581                     | 5,159  | 0,000 |
|       | Iklim Organisasi ( $X_3$ )       | 3,172                       | 0,923      | 0,365                     | 3,436  | 0,002 |

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan Tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -31,786 + 0,936 X_1 + 6,760 X_2 + 3,172 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,936$ : Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,936 (positif) artinya bila lingkungan kerja membaik, maka kinerja karyawan akan meningkat jika variabel lain tetap bernilai konstan atau nol.

$\beta_2 = 6,760$ : Nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 6,760 (positif) artinya bila karakteristik individu membaik, maka kinerja karyawan akan meningkat jika variabel lain tetap bernilai konstan atau nol.

$\beta_3 = 3,172$ : Nilai koefisien regresi iklim organisasi sebesar 3,172 (positif) artinya bila iklim organisasi membaik, maka kinerja karyawan akan meningkat jika variabel lain tetap bernilai konstan atau nol.

## 2. Hasil Analisis Korelasi Berganda

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,851 <sup>a</sup> | 0,725    | 0,698             | 1,41904                    |

a. *Predictors: (Constant)*, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,851. Besarnya nilai R 0,851 ini berada diantara antara 0,800 sampai 0,999 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali.

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ )**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,851 <sup>a</sup> | 0,725    | 0,698             | 1,41904                    |

a. *Predictors: (Constant)*, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh nilai *adjusted* ( $R^2$ ) sebesar 0,698 atau sebesar 69,8%. Hal ini berarti variasi hubungan lingkungan kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali adalah sebesar 69,8% sedangkan sisanya sebesar 30,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## 4. Hasil Uji t

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | <i>(Constant)</i>                | -31,786                     | 6,653      |                           | -4,778 | 0,000 |
|       | Lingkungan Kerja ( $X_1$ )       | 0,936                       | 1,031      | 0,092                     | 0,908  | 0,371 |
|       | Karakteristik Individu ( $X_2$ ) | 6,760                       | 1,310      | 0,581                     | 5,159  | 0,000 |
|       | Iklim Organisasi ( $X_3$ )       | 3,172                       | 0,923      | 0,365                     | 3,436  | 0,002 |

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu:

- Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,963 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,371 lebih besar dari  $\alpha$  0,05 ( $0,371 > 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali, sehingga  $H_1$  dalam penelitian ini ditolak.
- Karakteristik individu memiliki nilai koefisien sebesar 6760 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali, sehingga  $H_2$  dalam penelitian ini diterima.
- Iklim organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 3,172 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,002 \leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali, sehingga  $H_3$  dalam penelitian ini diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,936 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,371 lebih besar dari  $\alpha$  0,05 ( $0,371 > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  dalam penelitian ini ditolak. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa seberapa besar peningkatan atau perubahan pada lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja pada PT Jasa Raharja Cabang Bali tidak mementingkan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, melainkan karyawan tersebut hanya fokus dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya meskipun berada di lingkungan kerja yang berbeda-beda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mijaya & Susanti, (2023), Sabilalo, dkk (2020), Sihotang, (2020) dan Ahmad, (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 6,760 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu, maka semakin baiknya kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  dalam penelitian ini diterima. Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Jika karyawan memiliki kemampuan, sikap yang baik, minat yang tinggi terhadap pekerjaannya dan memiliki kebutuhan yang wajib dipenuhi maka karyawan akan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja keras sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kunanti, dkk (2022), Marhaeni, dkk (2022), Sukmawati, dkk (2022), Sari, dkk (2023) dan Pidada, (2022) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Saelandra, dkk (2023), Lumanauw, (2022) dan Tambingon, dkk (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 3,172 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,002 \leq 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin baiknya kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  dalam penelitian ini diterima. Kesuksesan organisasi untuk mempertahankan karyawan tidak mudah dicapai. Untuk mewujudkannya organisasi harus dapat memahami dan mengerti hal-hal yang dibutuhkan karyawan dan dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Dengan dukungan iklim organisasi yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat sehingga pelayanan publik kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Steven, (2024), Guna, dkk (2022), Pertiwi, dkk (2022) dan Nufus, (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Jaya, dkk (2023), Hasbi, (2020) dan Priskilla & Santika (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil analisis data dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu maka semakin menurun kinerja karyawan.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya iklim organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka semakin menurun kinerja karyawan.

### Keterbatasan

Mengacu pada ulasan dan pemaparan diatas, sehingga keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pada saat melakukan penelitian kiranya membutuhkan waktu yang lama ketika proses pengambilan dan pengumpulan data pendukung penelitian pada perusahaan sehingga waktu dalam penelitian menjadi tidak efektif.
2. Penyebaran kuesioner yang lama disebabkan oleh kesibukan dari karyawan PT Jasa Raharja Cabang Bali ketika peneliti melakukan penyebaran kuesioner sehingga menjadi tidak efisien.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Jasa Raharja Cabang Bali.

### Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti jenjang karir, kompensasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan penempatan karyawan. Selain itu, peneliti berikutnya dapat mengkombinasikan indikator penyusun variabel dari berbagai sumber, sehingga dapat mendefinisikan variabel lebih luas. Peneliti selanjutnya juga disarankan sebaiknya menggunakan lokasi penelitian yang berbeda agar mendapat fenomena dan temuan baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*.
- Akdon dan Riduwan. 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistiska*. Bandung: Alfabeta.
- Alam, N., & Tui, S. (2023). Pengaruh Cadangan Kerugian Penurunan Nilai dan Net Interest Margin terhadap Profitabilitas pada Bank BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 220-232.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24-33.
- Arifin, M. B., & Pandowo, M. H. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja

- Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Damanik, E. O. P., Napitu, R., & Pratiwi, D. V. (2023). Pengaruh Inflasi dan Suku Bunga terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013–2021. *Jurnal Ilmiah Accusi*, 5(1), 14-24.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Duwipayana, I. M. A. P., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar. *VALUES*, 3(1), 105-119.
- Firman, A. A., & Suryana, H. P. (2022). Pengaruh *Store Atmosphere* dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen pada Café Jatinangor House di Cisitu Dago (*Doctoral dissertation*, Universitas Pasundan Bandung).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 68.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan *Good Corporat Governance* Sebagai Variabel Intervening. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.
- Guna, I. P. A. A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Hasbi, R. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Jannah, M., Nellitawati, N., Ermita, E., & Santoso, Y. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(4), 329-336.
- Jaya, B. K., Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kayu Mebel Indonesia. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 26-36.
- Jessica, G. H., & Hermawan, H. (2024). Pengaruh Current Ratio (CR) dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Return On Asset (ROA) pada PT. Mayora Indah Tbk Periode 2013–2023. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2563-2574.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72-85.
- Kahpi, H. S., & Adha, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 3(2), 53-66.
- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15-26.
- Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). *The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational*. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Marhaeni, K. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPD Pusat Bali (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan *Job In Security* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562-573.
- Novianti, A., & Risal, T. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Medan Promotion. *Manivest: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi*, 1(2), 124-135.
- Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182-188.
- Nugraha, I. K. D., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mambal Kabupaten Badung. *VALUES*, 1(4).
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Cv. Dian Mandiri. *VALUES*, 4(1), 69-81.
- Pertiwi, N. K. B. S. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB) (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *VALUES*, 3(1), 61-78.
- Prasetya, M. T. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung (*Doctoral Dissertation*, Univeristas Komputer Indonesia).
- Pramartha, A. A. N. B. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada UD. Surya Prammartha Motor Kuta, Badung) (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal Of Applied Management Studies*, 1(1), 61-73.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771-1780.
- Purwasih, N. W. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Pt. Circleka Indonesia Utama Cabang Bali.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.
- Rahayu, S., Rofisian, N., & Riyadi, I. (2024). Pengaruh Perhatian Orang Tua terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas V SD Negeri 2 Brangkal Tahun Pelajaran 2023/2024. *Protasis: Jurnal Bahasa, Sastra, Budaya, dan Pengajarannya*, 3(1), 79-92.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Saelendra, D., Syofian, S., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 394-402.

- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Sari, Y. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Bkm Painan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 6(01), 68-82.
- Sari, N. G. A. A. D. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sari, N. M. P. Suryani, N. N. Widyawati, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Jay's Villas Umalas Kerobokan Badung.
- Santoso, S. (2016). *Panduan lengkap SPSS versi 23*. Elex Media Komputindo.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535-542.
- Steven, O. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan yang Melayani (*Servent Leadership*) dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Ukm dan Perdagangan Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 8(3), 19-31.
- Sukmawati, P. M., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astungkara Way "SOOGIROLL" Bali. *Values*, 3(2), 335-354.
- Susanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK (*Doctoral Dissertation*, Prodi Manajemen).
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 11-19.
- Suhartono, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Mediasi (Studi PT. Coconut Homes) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Tantowi, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 134-145.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawa pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023, May). Sistem Pencatatan Administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 1, pp. 432-436).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). *Role of Learning and Growth Perspective in The Mediating Relation of Human Resource Function with Employee Champion: Evidence from The Small Medium Industries*. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Dukungan Organisasional terhadap kepuasan Karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.

- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Yuniati, T. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(8).