

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA TOYOBO FILM SOLUTIONS

Dwi Ambarwati¹, Dr. Mikrad, Drs., MM²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

Email : dwi488561@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Toyobo Film Solutions. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi PT Indonesia Toyobo Film Solutions. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 97 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (bersama-sama), lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi berganda diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,948 atau 94,8% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94,8%, dan sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kebaruan dari penelitian ini adalah belum ada penelitian yang meneliti fakta bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja merupakan faktor penting yang dapat membentuk kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi kepada karyawan PT Indonesia Toyobo Film Solutions untuk menjaga lingkungan kerja dan lebih fokus pada karakteristik individu yang relevan untuk meningkatkan budaya kerja dan kinerja karyawan di PT Indonesia Toyobo Film Solutions.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, individual characteristics, and work culture on employee performance at PT Indonesia Toyobo Film Solutions. This research used a quantitative approach with the PT Indonesia Toyobo Film Solutions population. The sampling technique used was nonprobability sampling with a purposive sampling approach. The sample used was 97 respondents. This study's results indicate that the work environment, individual characteristics, and culture positively and significantly affect employee performance. Simultaneously (together), the work environment, individual characteristics, and culture positively and significantly affect employee performance. The multiple determination coefficient test results obtained the Adjusted R-Square

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

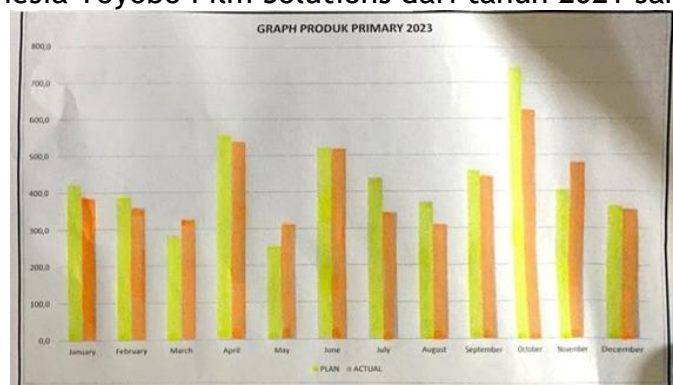
value of 0.948 or 94.8% indicate that the work environment variables, individual characteristics, and work culture affect employee performance by 94.8%, and the remaining 5.2% is influenced by other variables not examined in this study. The novelty of this research is that no research has examined the fact that the work environment, individual characteristics, and work culture are important factors that can shape employee performance. This research contributes to the employees of PT Indonesia Toyobo Film Solutions maintaining the work environment and focusing more on individual characteristics relevant to improving work culture and employee performance at PT Indonesia Toyobo Film Solutions.

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

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi saat ini, persaingan dalam bisnis dan pekerjaan sangat ketat dan cepat. Setiap Perusahaan harus meningkatkan produktivitas agar dapat bersaing dengan kompetitor dan perusahaan lain. Kinerja yang baik akan meningkatkan keuntungan dan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan saat ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan menegakkan peraturan yang diberlakukan di Perusahaan dengan dukungan kedisiplinan. PT Indonesia Toyobo Film Solutions merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur produksi plastik. Berikut ini adalah data target dan pencapaian hasil produksi PT. Indonesia Toyobo Film Solutions dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.



Gambar 1.

Target dan Pencapaian Produksi PT Indonesia Toyobo Film Solutions dari tahun 2021 hingga 2023

Sumber PT Indonesia Toyobo Film Solutions

Dari grafik yang diambil dari bulan Januari 2023 sampai dengan Desember 2023, PT Indonesia Toyoba Film Solutions dapat dilihat bahwa target (rencana) dan pencapaian (aktual) yang ditetapkan setiap bulannya masih belum sepenuhnya tercapai atau belum stabil. Terlihat bahwa pada bulan Januari, Februari, April, Juli, Agustus, September, Oktober, November, dan Desember, target produksi belum tercapai. Selain itu, masalah lainnya adalah masih banyak karyawan yang menyepelkan waktu kerja dan tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga menyebabkan produktivitas karyawan menurun di PT Indonesia Toyobo Film Solutions.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang penting dalam menciptakan rasa aman dan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman

dengan lingkungan kerjanya cenderung betah dan lebih produktif dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, ketersediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta keadilan dalam kebijakan perusahaan, semuanya berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut (Armansyah, Safitri, et al. 2024), lingkungan yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada akhirnya dapat memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan Perusahaan. Oleh karena itu, Perseroan harus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seluruh karyawannya.

Masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja di PT Indonesia Toyobo adalah kurangnya kebersihan di sekitar produksi, seperti banyaknya biji plastik yang berserakan di area mesin. Selain itu, masih kurangnya pencahayaan di ruang lingkup bagian produksi dan sirkulasi udara, seperti kurangnya lampu dan blower (ventilasi) yang menyebabkan kualitas udara menurun drastis sehingga ruangan terasa pengap dan tidak nyaman untuk bekerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Armansyah, Rizki, et al. 2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu seorang manusia atau karyawan merupakan hal yang paling mendasar dalam menentukan kinerja atau perilaku karyawan. Karakteristik individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, umur, jenis, jenis kelamin, masa kerja, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai-nilai individu yang akan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi dan membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam melaksanakan pekerjaan (Kurniawan, 2018).

Permasalahan pada variabel karakteristik individu di PT Indonesia Toyobo adalah status perkawinan dapat mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang sudah bekerja di bidangnya harus dibandingkan di bagian lain. Selain itu, masih kurangnya keterampilan karyawan di bagian produksi. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarviani dan Sujadi (2024) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja dalam suatu perusahaan mengacu pada nilai, norma, sikap, dan praktik yang dianut oleh karyawan perusahaan (Siregar, Marbun, dan Syaputri, 2020). Budaya kerja mencerminkan identitas perusahaan dan mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, melaksanakan tugas, dan mencapai tujuan bersama (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya kerja yang kuat dan positif serta selaras dengan visi dan misi Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dapat menghambat kinerja karyawan (Asniwati & Oktaviani, 2023).

Permasalahan tersebut terkait dengan variabel budaya kerja di PT Indonesia Toyoba. Yakni, masih adanya karyawan yang kurang percaya diri untuk terbuka terhadap nilai-nilai budaya kerja. Selain itu, masih kurang tegasnya sanksi yang diberikan Perusahaan kepada karyawan, sehingga tidak memberikan efek jera dan menyebabkan karyawan mengulangi kesalahan yang sama. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kholilah dan Sukandar, 2024), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ella Anantasya Sinambela et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang dikelola dengan baik akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan faktor lingkungan kerja dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya, variabel

karakteristik individu (Maulana Sidiq Rahayu et al., 2021) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karakteristik individu yang unggul berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor ini dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing organisasi. Berikutnya adalah variabel budaya kerja (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya kerja yang baik berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun dan mempertahankan budaya kerja yang sehat untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kebaruan dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya adalah belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti secara bersama-sama bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja merupakan faktor penting yang dapat membentuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Toyobo Film Solutions.

LANDASAN TEORI

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2019:9) dan Fadilla dan Lubis (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja karyawan merupakan bukti bahwa perusahaan tertentu dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mencapai tujuan organisasinya dan memperoleh keuntungan finansial (Susanti & Mardika, 2021). Kinerja karyawan sering juga disebut dengan prestasi kerja, yang dibuat dari kegiatan yang dilakukan oleh pekerja pada periode tertentu dan bermakna bagi instansi tertentu, secara moral dan etika, berupa kekuatan untuk mencapai instansi yang terkait secara resmi, tidak bertentangan dengan norma dan selaras dengan makna dan etika, serta dengan dukungan semua pihak (Harwindito & Khairulizza, 2021) menurut Gomes yang dikutip oleh Mangkunegara (2019:9) dari indikator-indikator Kinerja Pegawai yaitu Kuantitas, Kualitas, Efisiensi, Disiplin kerja, dan Inisiatif. Menurut Siagian (2019:200), kinerja mengukur tindakan nyata karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam usahanya melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan Perusahaan.

b. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Winarsih dkk (2020) dan Marisya (2022), 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. Selain itu, lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Ghoniya dalam Lidya (2020:4). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Menurut Hasibuan dalam Pusparani (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut,

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pekerja pada saat bekerja. Lingkungan ini dapat mempengaruhi kinerja fisik dan psikologis seseorang, dan penting untuk menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan. Menurut Winarsih dkk. (2020), indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, hubungan antar karyawan, tingkat kebisingan lingkungan, dan peraturan kerja.

c. Karakteristik Individu (X2)

Menurut Purnamasari (2021) dan Artameviah (2022), setiap individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, keyakinan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu. Selain itu, menurut Sukmawati dkk., Rahman, Rahmawati, dan Utomo (2020), karakteristik individu merupakan keseluruhan perilaku dan kemampuan yang ada pada individu sebagai bahan pembawaan dari lingkungannya. Sedangkan menurut Ratnasari dkk. (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi merupakan output dari karakteristik individu yang baik, dan karakteristik individu yang baik dapat mendorong hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, karakteristik individu merupakan keseluruhan perilaku dan kemampuan yang dipengaruhi oleh lingkungan dan berperan dalam menentukan kinerja dan hasil kerja. Setiap individu memiliki potensi dan kemampuan yang berbeda dalam berbagai bidang, yang dapat mendominasi dalam beberapa bidang, hal ini sering dikaitkan dengan bakat. Menurut Purnamasari (2021), indikator dari karakteristik individu adalah kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

d. Budaya Kerja (X3)

Menurut Suwanto (Anoraga, 2020), budaya kerja merupakan komponen kualitas manusia, seperti serangkaian kebiasaan bekerja/berkarya, cara pandang terhadap pekerjaan, nilai-nilai, perilaku, dan prosedur yang dimiliki secara simultan dan berdasarkan suatu sistem. Selain itu, budaya kerja merupakan suatu cara hidup yang memiliki nilai-nilai yang dapat diterapkan pada suatu kebiasaan dan dapat dijadikan standar perilaku dalam suatu perusahaan (Syahrial & Robica, 2019) (Siregar, Marbun, dan Syaputri, 2020) sedangkan menurut Bija et, al dalam Wati dkk., n.d (2021, 49) mengatakan bahwa budaya kerja dapat merubah pola perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kaesang dkk. (2021) dan Melinda Tisani (2022) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan suatu keharusan karena mengikat karyawan karena secara formal ada di dalam aturan atau tata tertib suatu organisasi. Oleh karena itu, budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara berperilaku karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat, budaya kerja merupakan kumpulan komponen kualitas manusia, seperti kebiasaan kerja, cara pandang, nilai, perilaku, dan prosedur yang dimiliki bersama dalam suatu sistem. Budaya kerja juga membentuk pola perilaku karyawan dan mempengaruhi produktivitas mereka. Menurut Suwanto (2020), indikator dari budaya kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, perilaku dalam bekerja, dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Toyobo Film Solutions, maka populasi yang digunakan adalah karyawan PT Indonesia Toyobo Film Solutions. Proses pengambilan sampel dilakukan untuk memahami elemen-elemen populasi dalam penelitian ini. Yakni, pengambilan sampel merupakan proses pemilihan beberapa elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, yang nantinya dapat digeneralisasikan dari elemen populasi. Salah satu penelitian menggunakan teknik non-probability sampling dengan

pendekatan purposive sampling yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria dari sampel ini adalah sebagai berikut:

- Pada karyawan yang berusia 20-35 tahun
- PT. Indonesia Tyobo Film Solutions
- Jumlah karyawan PT. Indonesia Toyobo Film Solutions, sebanyak 97 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas terhadap variabel-variabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dari hasil Tabel 2, maka seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Nama Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan Kerja (X1)	P1	0,688	0,890
	P2	0,654	
	P3	0,727	
	P4	0,734	
	P5	0,663	
	P6	0,783	
	P7	0,727	
	P8	0,633	
	P9	0,717	
	P10	0,771	
Nama Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Karakteristik Individu (X2)	P1	0,654	0,869
	P2	0,653	
	P3	0,725	
	P4	0,797	
	P5	0,667	
	P6	0,629	
	P7	0,568	
	P8	0,633	
	P9	0,797	
	P10	0,678	
Nama Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya Kerja (X3)	P1	0,612	0,873
	P2	0,541	
	P3	0,703	
	P4	0,625	
	P5	0,587	
	P6	0,665	
	P7	0,836	
	P8	0,686	
	P9	0,734	

Nama Variabel	P10 Pernyataan	0,805 Nilai r hitung	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Employee Performance (Y)	P1	0,724	0,873
	P2	0,688	
	P3	0,615	
	P4	0,648	
	P5	0,757	
	P6	0,724	
	P7	0,643	
	P8	0,724	
	P9	0,757	
	P10	0,608	

Hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,890, hasil uji reliabilitas pada variabel karakteristik individu sebesar 0,869, hasil uji reliabilitas pada variabel budaya kerja sebesar 0,873, dan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,873. Dari hasil uji tersebut, pernyataan kuesioner pada semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal.

Table 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22208207
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.050
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil pengujian besarnya nilai Asymp.signtifikan (2-tailed) sebesar 0,200 dan nilai Exact.Sig (2-tailed) lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolineritas

Menurut Ghazali (2021:91), uji multikolineritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara beberapa atau semua variabel independen. Ada tidaknya multikolineritas dapat didekati dengan memperhatikan angka variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Jika VIF di bawah atau < 10 dan nilai tolerance di atas > 0,1, maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Independent variable	Tolerance	VIF	Description
----------------------	-----------	-----	-------------

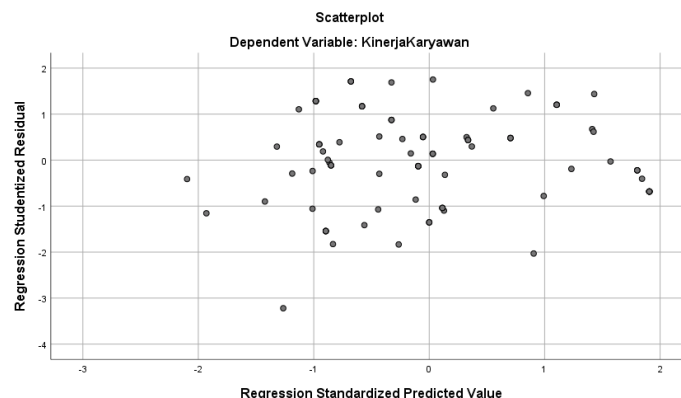
X1	0,240	4,170	No Multicollinearity
X2	0,247	4,055	No Multicollinearity
X3	0,145	6,906	No Multicollinearity

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.

Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians atau residual pengamatan. Jika variasi residual antar pengamatan tetap, maka dikatakan homoskedastik, dan sebaliknya jika bervariasi, maka dikatakan heteroskedastik.

Gambar 2.



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output data yang ditunjukkan berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Regresi

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2,496	1,035		=2,411	0,018		
	Lingkungan Kerja	0,171	0,047	0,174	3,671	0,000	Signifikan	
	Karakteristik Individu	0,558	0,049	0,530	11,347	0,000	Signifikan	
	Budaya Kerja	0,337	0,064	0,322	5,287	0,000	Signifikan	
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

$$Y = -2496 + 0,171X_1 + 0,558X_2 + 0,337X_3 + e$$

Model regresi tersebut menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dalam model regresi dapat dinyatakan apabila salah satu variabel bebas (independen) berubah sebesar 1 (satu) dan yang lainnya konstan. Perubahan variabel terikat (dependen) sebesar nilai koefisien (b) dari

nilai variabel bebas (independen). Konstanta (a) sebesar -2,496 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Budaya Kerja bernilai 0, maka tingkat kinerja karyawan bernilai -2,496. Jika nilai b1 variabel lingkungan kerja sebesar 0,171, artinya jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,171. 2. Jika nilai b2 karakteristik individu sebesar 0,558, maka peningkatan karakteristik individu sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,558. 3. Jika nilai b3 budaya kerja sebesar 0,337, artinya jika terjadi peningkatan Budaya Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,337.

Uji t (Parsial)

Analisis ini menguji apakah lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Variabel X1 nilai t hitung sebesar 16,555 dan diketahui t tabel 1,98525. Karena (t hitung 16,555 > dari t tabel 1,98525) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka, H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Toyobo Film Solutions.
- Variabel X2, nilai t hitung sebesar 27,587, dan t tabel sebesar 1,98525. Karena (t hitung 27,587 > dari t tabel 1,98525) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Toyobo Film Solutions.
- Variabel X3 nilai t hitung sebesar 25,334 dan diketahui t tabel 1,98525. Karena (t hitung 25,334 > dari t tabel 1,98525) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Toyobo Film Solutions.

Uji F (SiMultan)

Tabel 6. Uji F (SiMultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2724,069	3	908,023	588,990	,000 ^b
	Residual	143,375	93	1,542		
	Total	2867,443	96			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Kerja						

Hasil perhitungan uji F (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 588,990 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,70, maka (F hitung 588,990 > F tabel 2,70) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara pengaruh yang sama antara Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Toyobo Film Solutions.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,975 ^a	0,950	0,948	1,242
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Budaya Kerja				

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi berganda diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,948 atau 94,8%, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94,8%, sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULANDAN SARAN MANAJERIAL

Kesimpulan

1. Secara parsial, lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan budaya kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan budaya kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kolaborasi. Perbaikan fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, serta hubungan antar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Karakteristik Individu untuk melakukan pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills seperti, komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi, guna menunjang potensi individu agar selaras dengan tuntutan pekerjaan. Budaya Kerja Perusahaan perlu memperkuat nilai-nilai budaya kerja yang positif seperti disiplin, tanggungjawab, dan kerja tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2020. "Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Menurut Anoragi 2020," no. 1, 8-36.
- Armansyah, Armansyah, Rani Safitri, Risnawati Risnawati, and Abdul Basyid. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 3 (8): 1595-1600.
- Armansyah, Armansyah, Muhammad Rizki, Herman Herman, and Eka Kurnia Saputra. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XY." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 8 (2): 1443-49.
- Artameviah, resti. 2022. "bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1." *Bab ii kajian pustaka 2.1* 12 (2004): 6-25.
- Asniwati, asniwati, and andi ririn oktaviani. 2023. "pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan." *Economics and digital business review* 4 (1): 515-28.
- Buulolo, martinus, sri langgeng ratnasari, and herni widiyah nasrul. 2020. "pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan pt. Matahari departement store nagoya hill batam.” In *lppm prosiding seminar nasional universitas islam syekh yusuf*, 1:502-9.

Dusoswa, sophie a, sophie k horrevorts, martino ambrosini, hakan kalay, nanne j paauw, rienk nieuwwand, michiel d pegtel, tom würdinger, yvette van kooyk, and juan j garcia-vallejo. 2019. “glycan modification of glioblastoma-derived extracellular vesicles enhances receptor-mediated targeting of dendritic cells.” *Journal of extracellular vesicles* 8 (1): 1648995.

Fadilla, dimas, and muya syaroh iwanda lubis. 2020. “effectiveness of organizational communications in improving employees performance in the government of north sumatera.” *Journal network media* 3 (1): 1-10.

Jufrizen, jufrizen, and khairani nurul rahmadhani. 2020. “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.” *Jmd: jurnal riset manajemen & bisnis dewantara* 3 (1): 66-79.

kholilah, lulu, and eddy sukandar. 2024. “pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pt. Soho global health tbk jakarta timur.” *Comserva: jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat* 3 (11): 4566-75.

Lidwina mulinbota moron, henrikus herdi, and yoseph darius purnama rangga. 2023. “pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam ikamala.” *Jurnal kompetitif* 12 (1): 1-14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>.

Marisya, fitria. 2022. “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Al bilad tour and travel, sumatra selatan.” *Mamen: jurnal manajemen* 1 (4): 553-62. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>.

Rahayu, eka sri, helles amanda, and khisty hanila dewi. 2022. “the effect of compensation on employee performance at ksu tandangsari, tanjungsari district, sumedang regency.” *Sintesa* 13 (1 se-articles): 60-65. <https://ejournal.unsap.ac.id/index.php/sintesa/article/view/221>.

Rahayu, maulana sidiq, and rushadiyati rushadiyati. 2021. “pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan smk kartini.” *Jurnal administrasi dan manajemen* 11 (2): 136-45.

Rahman, fathur, emy rahmawati, and setio utomo. 2020. “pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak.” *Jurnal bisnis dan pembangunan* 9 (1): 69-82. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/index>.

Rahmi, dini aprilia. 2021. “pengaruh fee audit, audit tenure, dan reputasi auditor terhadap kualitas audit (studi empiris pada kantor akuntan publik di jakarta selatan tahun 2021).” *Metode penelitian*, 32-41.

Sinambela, ella anastasya, and utami puji lestari. 2022. “pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.” *Jurnal pendidikan dan kewirausahaan* 10 (1): 178-90.

Siregar, arief rahmadsah, patar marbun, and yuni syaputri. 2020. “pengaruh budaya kerja islam dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Latexindo toba perkasa binjai.” *Jurnal*

ilmiah manajemen dan bisnis (jimbi) 1 (1): 101-10.
[Http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/372](http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/372).

- Tarviani, alfi, and dewiwati sujadi. 2024. "pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pt. Tunas artha gardatama bali." *Journal research of management* 5 (2): 160-68.
- Tjiong fei lie dan dr. Ir. Hotlan siagian, m.sc. 2018. "pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada cv. Union event planner." *Agora* 6 (1).
- Tukan, antonius pratama angi, ni nyoman suryani, and i nyoman mustika. 2022. "pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pt. Canning indonesian products." *Emas* 3 (2): 88-98.
- Wijaya, ermy, and pipin permata sari. 2020. "pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepahiang." *Creative research management journal* 3 (1): 63.
[Https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1248](https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1248)
- (Yuliantari (2020) keller, kotler dan. 2016. "bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1." *Bab ii kajian pustaka 2.1*, no. 2004, 6-25.