



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 10229-10239

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi Di Surakarta

Intan Diah Maharamah<sup>1✉</sup>, Soepatini<sup>2</sup>, Jati Waskito<sup>3</sup>

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Email: [intandiah37@gmail.com](mailto:intandiah37@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Sikap dan perilaku masing-masing karyawan selain dipengaruhi oleh karakteristik individu yang mereka miliki juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi Di Surakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan explanatory yang bertujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data dilakukan melalui Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

### Abstract

Attitudes and behaviors of each employee are not only influenced by their individual characteristics but also by the organizational culture and work environment. The purpose of this study is to analyze the Influence of Individual Characteristics, Organizational Culture, and Work Environment on the Performance of Construction Service Employees in Surakarta. The research method used is an explanatory approach aimed at understanding the opinions of a portion of the population regarding the subject under investigation. The data collection technique used in this study is a questionnaire. Data analysis is carried out through Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, and Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that individual characteristics have a positive influence on employee performance. Organizational culture has a positive influence on employee performance. The work environment does not have an influence on employee performance.

Keyword: *Individual Characteristics, Organizational Culture, Work Environment, Employee*

## PENDAHULUAN

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) banyaknya perusahaan konstruksi tahun 2018 – 2020 di Indonesia meliputi 130.743 perusahaan kecil, 27.024 perusahaan menengah dan 1.541 perusahaan besar yang berada dibidang jasa konstruksi. Sedangkan jumlah perusahaan yang bergerak didalam jasa konstruksi di Surakarta sebanyak kurang lebih 244 perusahaan. Jasa konstruksi di Surakarta meliputi kecamatan Laweyan, kecamatan Serengan, kecamatan Pasar Kliwon, kecamatan Jebres dan kecamatan Banjarsari. Golongan usaha dan kualifikasi usaha jasa pelaksanaan konstruksi di Surakarta dibagi menjadi 4 golongan yakni pertama, golongan perorangan dengan nilai satu pekerjaan kisaran 300 juta hingga 2,5 milyar. Untuk golongan pertama berjumlah kurang lebih 166 perusahaan yang terdaftar di Direktori Perusahaan Konstruksi Kota Surakarta 2020 oleh Badan Pusat Statistik Surakarta. Kedua, golongan menengah dengan nilai satu pekerjaan 10 milyar hingga 50 milyar dan berjumlah kurang lebih 37 perusahaan di Surakarta. Ketiga, golongan besar dengan nilai satu pekerjaan 250 milyar hingga tidak terbatas dan berjumlah kurang lebih 2 perusahaan di Surakarta. Keempat, golongan non kualifikasi dengan nilai pekerjaan tidak terbatas dan berjumlah kurang lebih 39 perusahaan di Surakarta (BPS, 2022). Tingkat persaingan dibidang konstruksi membuat setiap perusahaan atau badan usaha harus memiliki model bisnis yang jelas dan memiliki strategis bersaing hingga dapat bertahan dibidang konstruksi. Bertumbuhnya perusahaan menjadi besar dan berkembang tidak terlepas dari kinerja perusahaan atau badan usaha serta kinerja para karyawan.

Kinerja perusahaan merupakan hasil dari kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh dalam mencapai sasaran – sasaran strategis yang telah ditetapkan melalui inisiatif strategis pilihan. Kinerja perusahaan memiliki tujuan dan target, apabila perusahaan memiliki kemampuan untuk meraih tujuannya melalui sumber daya secara efisien dan efektif, maka hasil pencapaian dari kinerja perusahaanpun akan maksimal (Jakfar, 2014).

Pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan atau badan usaha harus bersinergi antara sumber daya manusia dan sumber daya penunjang yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan, untuk memuaskan keinginan konsumen atau client. Setiap bagian didalam perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan dan tugas dari pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh harapan dari karyawan mengenai penghargaan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, karakteristik individu dan lain sebagainya. Kinerja karyawan tidak

hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu dari masing – masing karyawan yang bekerja diperusahaan, namun juga budaya organisasi dan lingkungan kerja dari perusahaan tersebut (Ihya, 2019). Perilaku yang berasal dari karyawan menentukan prestasi atau kinerja dari perusahaan dalam jangka panjang, dimana kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dalam melakukan tugas sesuai dengan arahan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2014).

Sikap dan perilaku masing – masing karyawan selain dipengaruhi oleh karakteristik individu yang mereka miliki juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana (Sedarmayanti, 2007). Apabila budaya organisasi yang berada diperusahaan kuat, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya, pada akhirnya akan meningkatkan keberhasilan organisasi (Edison, 2017).

Budaya organisasi dibentuk melalui suatu kajian yang mendalam dan terstruktur, dimulai dari mengidentifikasi bentuk dari budaya yang akan dipilih, memilih alternative, memilih teknik pelaksanaannya, selanjutnya menetapkan kebijakan, melakukan sosialisasi dan pelaksanaan serta pengawasan sampai mengakar dan membudaya. Budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota yang berada di perusahaan. Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang berada di dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, namun sudah menjadi kebutuhan. Budaya organisasi penting untuk dikelola dengan baik agar karyawan memiliki rasa kebersamaan, kekeluargaan dan bangga pada organisasi atau perusahaan (Robbins, 2008).

Budaya organisasi menawarkan suatu sistem bersama mengenai arti, dimana menjadi dasar untuk komunikasi dan pemahaman bersama. Kekuatan organisasi sangat bergantung pada nilai – nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya organisasi tidak hanya harus dipahami anggotanya, namun juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen, sehingga calon pegawai atau karyawan menyadari bahwa mereka akan memasuki suatu area yang berbeda dengan segala tantangannya.

Budaya organisasi mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan dan juga kinerja dari karyawan. Setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil. Lingkungan dari perusahaan atau tempat kerja dari karyawan juga mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Individu ketika memasuki lingkungan yang baru akan membawa beberapa unsur yang telah membentuk karakteristiknya antara lain kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan pengharapan (Mangkunegara, 2013).

Pada penelitian ini memfokuskan pada subjek karyawan dibidang jasa konstruksi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan atau organisasi swasta skala perorangan dengan

pertimbangan jangkauan responden penelitian. Tujuan penelitian ini guna menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory yang bertujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang akan diteliti. Metode survey dijadikan langkah untuk dapat menganalisis secara statistic. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada konsultan dan kontraktor yang berada di kota Surakarta yang berjumlah 244 perusahaan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dan sampling kuota. Dalam penelitian ini terdapat 15 item pertanyaan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan minimal  $15 \times 5 = 75$  sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2011 : 142), kuesioner adalah teknik pengumpulan data efisien apabila peneliti mengetahui dan memahami dengan siapa variabel akan diukur dan memahami apa yang bisa diharapkan dari responden. Teknik analisis data dilakukan melalui Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	3.442	1.626		2.117	.038
	Karakteristik Individu (X1)	.405	.119	.395	3.411	.001
	Budaya Kerja (X2)	.198	.096	.207	2.060	.043
	Lingkungan Kerja (X3)	.257	.135	.217	1.903	.061

### Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,01 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hasil kuesioner dari 75 responden diketahui sebagian besar para karyawan didominasi oleh para responden dengan umur 20 hingga 30 tahun sebanyak 61% dan 32% di atas 40 tahun.

Untuk indikator pertama yaitu sikap dari data kuesioner yang diperoleh sebanyak 94,7% merasa senang ketika melakukan pekerjaanya di perusahaan di mana mereka bekerja. Hal ini Dapat disebabkan banyak faktor seperti pembawaan dari masing masing karyawan atau

karyawan merasa lingkungan sekarang dia bekerja lebih baik dari sebelumnya hal ini mendukung penelitian dari Moses (2014).

Untuk indikator kedua yaitu minat dari data kuesioner yang diperoleh sebanyak 86,7% karyawan menyatakan memiliki pengalaman kerja yang sama atau sejalur dengan pekerjaannya saat ini. Hal ini menjadi nilai tambah dari perusahaan untuk merekrut karyawan yang memiliki pengalaman yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu faktor lainnya dapat dipengaruhi jenjang pendidikan yang mumpuni yakni 75% sarjana sehingga mereka memiliki pengalaman kerja yang relevan.

Untuk indikator ketiga yaitu nilai sebanyak 82% karyawan selalu optimis dan merasa puas dengan hasil kerja yang mereka kerjakan. Karyawan untuk mencapai kepuasan atau nilai nilai yang dianut oleh sistem di perusahaannya harus mempunyai tindakan dan keputusan yang tepat sehingga menghasilkan kepribadian yang teliti dan berkembang secara intelektual.

Untuk indikator keempat yaitu kemampuan sebanyak 46,7% karyawan memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan selalu disangkutpautkan dengan intelegensi. Tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kekuasaannya atau kepahamannya dalam bekerja sehingga mereka akan menyelesaikan tugas dengan baik secara mental maupun fisik.

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,043 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hasil kuesioner dari 75 responden pada indikator konsistensi diketahui sebanyak 70,6% karyawan merasakan peraturan ditempatnya bekerja memiliki peraturan yang ketat. Seperti penelitian Chang & Lin (2007) budaya organisasi yang ber indikator konsistensi, berorientasi secara internal atau yang dikendalikan perusahaan dan dikontrol secara langsung, berfokus pada ketertiban aturan dan peraturan. Dari hasil kuesioner tujuh lima responden, menunjukkan tempat di mana karyawan konstruksi bekerja merupakan organisasi atau perusahaan yang formal dan teratur.

Untuk indikator kedua yaitu kooperatif, dari data kuesioner yang diperoleh mendominasi 73,4% karyawan selalu hadir jika ada rapat dadakan maupun terjadwal, baik di luar kantor ataupun di dalam kantor. Jika karyawan merasakan kekeluargaan yang hangat di dalam perusahaan, karyawan akan patuh dan memiliki rasa kepercayaan antar sesama karyawan. Setiap adanya rapat ataupun kegiatan, karyawan akan selalu hadir. Sikap kooperatif dalam diri karyawan akan menjadikan perusahaan menjadi tempat yang sama bagi para karyawannya.

Untuk indikator ketiga yaitu efektivitas, dari data kuesioner yang telah disebar diperoleh 46,7% karyawan selesai untuk lebih unggul di masing - masing bidangnya. Menurut Chang & Lin

(2007) Budaya organisasi yang berindikator efektivitas menekankan pada daya saing, pencapaian tujuan dan produktivitas yang bermanfaat. Perusahaan yang menekankan ke efektifitasan merupakan perusahaan yang berorientasi pada hasil, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan menjadi fokus utama.

Untuk indikator ke empat yakni inovasi, dari data kuesioner diperoleh data 74,7% karyawan Terdorong untuk berinovasi dan beride lebih dalam pekerjaannya. Dalam penelitian Seyedeh (2019), Inovasi yang terlihat dicirikan oleh kemampuan adaptasi dan dinamisme, berkewirausahaan seperti mencetuskan ide - ide yang dapat menguntungkan profit perusahaan. Perusahaan - perusahaan yang menekankan karyawannya berinovasi sangat mendukung lingkungan yang penuh kreativitas dan dinamis.

Pada penelitian ini hasil dari perhitungan dan pembahasan budaya organisasi bersifat positif terhadap kinerja karyawan yang disebabkan kebiasaan dan aturan perusahaan mengarah pada peraturan yang ketat, menjadikan karyawan harus patuh terhadap peraturan yang ada, mencapai target untuk peningkatan kinerja dari karyawan, bersaing atau berkompetitif untuk meningkatkan kinerja masing masing bidang dan berinovasi lebih demi kinerja perusahaan dan keunggulan masing masing perusahaan. Perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat dan berkarakter akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawannya (Edison, 2017). Dari penelitian (Misrawati, 2021) belum optimalnya kinerja karyawan karena kurang maksimalnya penerapan budaya kerja diantaranya meliputi pegawai atau karyawan ketika sedang menjalankan tugasnya masih sering menunda menunda pekerjaan, tidak berinovasi dan saling lempar tanggung jawab.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan regresi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena 0,061 lebih besar dari 0,05. Hasil kuesioner dari 75 responden pada indikator suasana kerja diketahui sebagian besar para karyawan sebanyak 78,6% merasakan suasana menyenangkan saat bekerja di lingkungan perusahaan.

Untuk indikator kedua yakni hubungan sosial dari data kuesioner yang diperoleh 86,7% karyawan jasa konstruksi menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama teman kantor ataupun dengan pimpinan di dalam lingkungan pekerjaan dan di dalam lingkungan perusahaan. Menurut Nitisemito (1992) hubungan yang baik antar karyawan akan menimbulkan suasana yang harmonis.

Untuk indikator ketiga yaitu ketersediaan nya fasilitas kerja dari data yang diperoleh

70,7% karyawan jasa konstruksi merasa fasilitas peralatan dan perlengkapan Penunjang pekerjaan di tempat mereka bekerja sudah memadai dan sesuai kebutuhan.

Dari hasil pengolahan data merujuk hasil di mana lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mengacu pada nilai koefisien Determinasi sebanyak 46,9% (variabel karakteristik individu, budaya organisasi dan lingkungan kerja) untuk 53,1% yang lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lainnya atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Analisis karakteristik individu terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Surakarta menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti sikap positif dalam lingkungan kerja, minat dan pengalaman yang sejalan dengan pekerjaan, nilai optimisme, serta kemampuan mencapai target, memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa beberapa perusahaan jasa konstruksi memiliki budaya yang kuat dan tegas, ditunjukkan oleh peraturan yang ketat. Namun, lingkungan kerja seperti suasana dan hubungan antar rekan serta atasan, serta fasilitas, tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan jasa konstruksi di Surakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Disya Collection Tembok Luwung Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12.
- Andi Bayu, H. S. (2019). Analisis Undang - Undang Yang Mengatur Jasa Kostruksi Indonesia Terhadap Pengguna dan Penyedia Jasa Konstruksi. *Media Komunikasi*.
- Aria Mulyapradana, A. D. (2020 ). Effects of Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics on Job Performance and Its Impact on Employee Career Development At PT. Aksata Satya Pratama Jakarta. *The International Conference on Innovations in Social Sciences and Education (ICoISSE)*, 128 - 138.
- BPS. (2022). Ringkasan Statistik Konstruksi Tahun 2018 - 2020. Badan Pusat Statistik. Retrieved from <http://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/912>
- Dewi Sulistiawan, S. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *14(2)*, 61-69.
- Edison, E. (2017). Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: ALFABETA.

- Emron Edison. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: ALFABETA.
- Faisal Husni, D. K. (2020). Effects of Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics on Employee Performance of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population And Family Planning Control In Bintan. *International Journal of Advance Science and Technology*, 29(10), 297-3304.
- Faisal, D. P. (2020). Effects of Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics on Employee Performance of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population And Family Planning Control In Bintan. *International Journal of Advance Science and Technology*, 29(10S), 3297-3304.
- Falilah, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *EEAJ*.
- Fauziah, N. H. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 194.
- Ferandy. (2011). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Mulya Mitra College. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 63 - 74.
- Fofid, P. A. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Boreo Digoel Papua. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Ghiselli and Brown, 1995. *Personnel and Industrial Psychology*. New York : Mc. Graw Hill Book Company Inc.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Vol. Cetakan ke VIII). Semarang: Badan Penerbit.
- Gibson. J. L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program IPB SPSS 19*, Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro.
- Hair, Joseph E, Jr et al. 2010. *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson Education Limited. Harlow. England.
- Hajati, D. I. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Trans Nusantara Borneo*. 4(2), 81.
- Hanafi, A. (2016). Effect of individual characteristics and organizational climate on job satisfaction and its impact on employee performance. *journal management*, 37.
- Hasibuan, M. (2014). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE - UGM.
- Ida, P. A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Denpasar. *Journal VALUES*, 3(1).

- Ihya. (2019). The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province. *International Journal of Business and Social Science*, 10(5), 96 - 102.
- Ihya, M. A. (2019). The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province. *International Journal of Business and Social Science*, 10(5), 95 - 107.
- Isa, U. &. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance : Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*.
- Jakfar, A. A. (2014). Influence of Individual Characteristics, Organizational Culture and Work Motivation to Satisfaction and Performance of Hand-Rolled Cigarette Workers at the Cigarette Industry in Madura. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(1).
- James A.F. Stoner, 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Kharisma, G. B. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Kibera, O. O. (2019). Organization Culture and Performance : Evidence From Microfinance Institutions i Kenya. Original Search.
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 296 - 302.
- Misrawati. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Moses, R. M. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1-10.
- Musriha. (2013). The Impact of Individual Characteristics and Organization Culture on Performance and Career Development of Employees Case studies Five Star Hotel in Surabaya Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 21 - 27.
- Nisakhurohma. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). Malang : Universitas Brawijaya. Page 91
- Nur. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 40-41.

- Pakpahan, Y. R. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Kementerian Agama Kota Medan. 15-16.
- Rahmat Hidayat, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CLADTEK Metal Manufacturing. *Journal of Business*, 1(2), 333 - 347.
- Riadi, S. (2019). The Influence Of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics And Compensation Toward Job Street And Employee Performance. *International Review of Management And Marketing*, 9(3).
- Robbins, P. S. (2008). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)* alih Bahasa Drs.Benyamin Molan. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2008. *Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih Bahasa Drs. Benyamin Molan, Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Setyawan. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (D. Summayah, Ed.) Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya)*. Bandung: Mandar Maju.
- Seyedeh, S. (2019). *Characteristics of organizational culture in stimulating service innovation and performance*. Emeraki Publishing Limited.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang di Mediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Journal management*, 11(1), 11-19.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&O*. Bandung: ALFABETA.
- Syafrina Dina, D. S. (2019). The Effect Of Individual Characteristics And Work Environments On Performance Of Employees In Public Health Office Of Indragiri Hilir. *Economics Management*, 5(1), 23 - 31.
- Thoha, M. (2003). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- UU Jasa Konstruksi. (2022). Undang - Undang Jasa Konstruksi Nomor 18 Tahun 1999 Tentang Jasa Konstruksi. Pemerintah Negara Republik Indonesia. Retrieved from <http://bppk.kemenkeu.go.id/images/peraturan/7.%20UU18-1999.pdf>

- UU Jasa Konstruksi. (2022). Undang - Undang Jasa Konstruksi Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi. Pemerintah Negara Republik Indonesia. Retrieved from [http://www.lkpp.go.id?v3/files/attachments/5\\_shOZLkcQTAVUCHVmDOnNhtzMvIPLyp.pdf](http://www.lkpp.go.id?v3/files/attachments/5_shOZLkcQTAVUCHVmDOnNhtzMvIPLyp.pdf)
- Winardi. (2014). Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Wulan. (2019). Pengaruh Kinerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha).Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yıldız, E. (2014). A Study on the Relationship between Organizational Culture and. International Journal of Research in Business and Social Science, 3(4), 5.