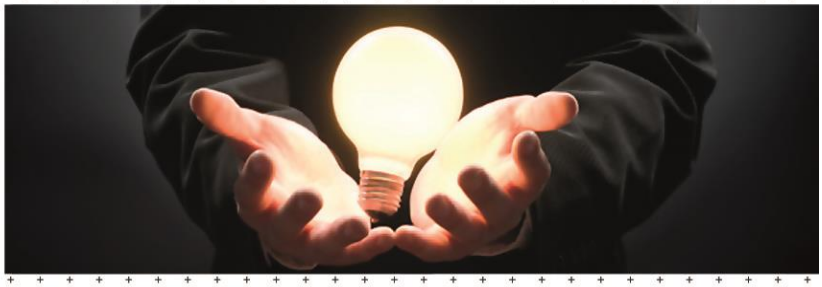
Quality is Our Tradition

JIMM UNIKOM

Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM

Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan

Deri Firmansyah|| 61.101.13.002
Magister Manajemen UNIKOM



ABSTRAK

Saat ini perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang potensial. Perusahaan selalu bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja baik cuti, izin maupun tanpa kabar (mangkir) berpengaruh terhadap kuantitas kerja akibatnya target perusahaan dan kinerja karyawan tidak optimal. Karakteristik individu karyawan yang memiliki sikap kurang baik, tugas dan beban kerja tidak sesuai serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Dalam meneliti penyebab peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan peneliti mengamati 3 (tiga) faktor yakni karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Adapun tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan. Dimana terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro (KPW) Jawa Barat Selatan, karakteristik individu karyawan kurang optimal, beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai serta lingkungan kerja yang kurang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu dan dalam kondisi tertentu.

Penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan memberikan kuesioner terhadap 101 orang responden dari populasi 135 orang yang merupakan karyawan yang ada pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Dengan pengujian statistik melalui uji asumsi klasik menggunakan program *Eviews* 8.

Penelitian ini menunjukkkan bahwa karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan baik. Terdapat adanya hubungan yang kuat dan searah antara karakteristik individu dengan beban kerja, karakteristik individu dengan lingkungan kerja, dan beban kerja dengan lingkungan kerja. Dan secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan dari hasil uji statistik diperoleh *R Squared* sebesar 0,398 yang berarti bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,8%, sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The company currently requires human resources potential. The company always aims to improve the performance of employees, number of employees who are absent from work either on leave, permit and without a word (defaulters) affects the quantity of labor as a result the target company and employee performance is not optimal. The individual characteristics of the employees who have a poor attitude, tasks and workload is not appropriate and conducive working environment can degrade the performance of employees. Therefore, various methods are used by companies to meet the factors that cause an increase or decrease in Employee Performance. In examining the causes of the increase or decrease employee performance researchers looked at three (3) factors of the individual characteristics, workload, and work environment.

The purpose of this study aims to determine the effect of individual characteristics, workload and work environment to employees performance at PT. Sinar Sosro Regional Sales Office (KPW) South West Java. Where a decline in the performance of employees at PT. Sinar Sosro (KPW) South West Java, the individual characteristics of employees less than optimal, the workload of an employee does not fit as well as the working environment is less supportive of employees in certain jobs and in certain conditions.

This research using quantitative methods by giving questionnaires to 101 respondents from a population of 135 people who are current employees at PT. Sinar Sosro KPW South West Java. The analytical method used is descriptive analysis and verification. With statistical tests through the classical assumption using Eviews program 8.

This study indicating that individual characteristics, workload and work environment as well as the performance of employees at PT. Sinar Sosro KPW South West Java well. There is a strong correlation between individual characteristics and direction to the work load, the individual characteristics of the work environment, and workload with the work environment. And partially the individual characteristics significantly influence employee performance, the workload is not significant effect on the performance of employees, while the working environment have a significant effect on employee performance. And simultaneously from statistical test results obtained by R Squared of .398, which means that individual characteristics, workload and working environment affect the performance of employees amounted to 39.8%, while the remaining 60.2% is influenced by other variables.

Keywords : Individual Charateristics, Workload, Work Environmnent, and Performance of

JIMM UNIKOM
Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM

ISSN:

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini para pelaku industri dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain secara global. Perusahaan harus memiliki strategi yang efektif dalam menjalankannya, seperti perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan perusahaan, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang tidak menguntungkan. Untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dan agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti karakteristik individu karyawan, beban kerja karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan serta aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan sumber daya manusia yang baik dan kompeten tentunya dapat mendorong perusahaan untuk terus berkembang dan bersaing. Saat ini banyak industri dan perusahaan yang berdiri dan mampu berkembang dalam persaingan yang kompetitif, salah satunya adalah PT. Sinar Sosro, yaitu perusahaan distribusi dan penjualan yang memproduksi minuman teh dalam kemasan dan botol. PT. Sinar Sosro didirikan oleh Bapak Sosrodjojo (generasi

pertama) pada tahun 1940 di kota Slawi Jawa Tengah.

Dalam menghadapi persaingan, selain penggunaan tekhnologi yang semakin modern. PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang lebih baik agar terjalin sinergi antara perusahaan dengan para karyawan dalam mengerjakan tugasnya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan, dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik dan efektif serta dalam pencapaian target belum benar-benar optimal dikarenakan banyak kendala-kendala yang dihadapi, kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan yang terdapat ada penurunan dari bulan ke bulan. Kurang optimalnya kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan disebabkan juga oleh beberapa faktor lain, diantaranya: pemberian beban kerja yang kurang sesuai, lingkungan kerja yang tidak mendukung, persaingan yang ketat, maupun sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan dari segi kuantitas belum sepenuhnya benar-benar optimal sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditargetkan perusahaan. Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan bahwa kinerja karyawan sangat bergantung kepada masing-masing karakteristik individu karyawan, beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tiap harinya, penggunaan waktu jam kerja efektif dan keadaan kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting, hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja ditempat kerja, lingkungan kerja yang buruk merupakan penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif, walaupun tidak terjadi pada semua karyawan bahwa dalam mengerjakan tugas atau beban kerja tententu dan dalam kondisi tertentu masih terjadi ketidaksesuaian antara pekerjaan tertentu tersebut dengan kondisi lingkungan kerjanya yang dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-beban kerjanya, sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien yang pada akhirnya kinerja pun tidak optimal.

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, beban kerja yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai, tetapi terkadang masih terjadi ketidaksesuaian dan ketidakserasian antara beban kerja dengan kapasitas kemampuan karyawan dan latar belakang pendidikannya.

Karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang baik buruknya karakteristik setiap individu tergantung bagaimana seseorang itu mengaplikasikannya dalam kehidupannya termasuk dalam pekerjaannya. karakteristik individu karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan dilihat dari kemampuan, nilai, sikap dan minat adalah baik dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Namun, dilihat dari segi sikap masih terjadi adanya perasaan karyawan atas pekerjaannya tidak sesuai dengan harapannya, perasaan atas hubungan dengan kelompok kerjanya belum terjalin baik sepenuhnya, sehingga karyawan menyikapinya bekerja tidak sesuai kemampuan individualnya, tidak mencurahkan minat dan bakat serta faktor kepribadian lain yang dimilikinya.

Identifikasi dan Rumusan Masalah
Identifikasi Masalah
Dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik individu, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Perwakilan Wilayah Jawa Barat Selatan.
2. Apakah ada hubungan karakteristik individu dengan beban kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan.
3. Apakah ada hubungan karakteristik individu dengan lingkungan kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan.
4. Apakah ada hubungan beban kerja dengan lingkungan kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan.
5. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan baik secara parsial maupun secara simultan.

Tujuan Penelitian
Tujuan Penelitian dilakukan untuk menjawab seluruh Rumusan Masalah yang ada.

Kajian Pustaka

1. Karakteristik Individu *(Individual Characteristic)*

a. Pengertian Karakteristik Individu

Ratih Hurriyati (2005:79), menyatakan bahwa: "karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang atau jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal *(interpersonal)* yang menggerakan dan mempengaruhi prilaku individu".

b. Indikator Karakteristik Individu
Indikator karakteristik individu menurut Arif Subyantoro (2009:11-13), Meliputi:

1. Kemampuan *(Ability)*
2. Nilai *(Value)*
3. Sikap *(Attitude)*
4. Minat *(Insterest)*

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Hart & Staveland, dalam Tarwaka (2011:106), menyatakan bahwa: "Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan".

b. Indikator Beban Kerja
Menurut Suwatno (2003) dalam Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, (2013:4), mengemukakan bahwa indikator beban kerja, antara lain:

1. Jam Kerja Efektif
2. Latar Belakang Pendidikan
3. Jenis Pekerjaan yang Diberikan

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja
Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

b. Indikator Lingkungan Kerja
Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26-31) terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik
   kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lngkungan Kerja Non Fisik
   - Penerangan
   - Temperatur
   - Kelembaban
   - Sirkulasi Udara
   - Kebisingan
   - Getaran/suara
   - Bau-bauan
   - Tata Warna
   - Dekorasi

- Musik
- Keamanan
- Hubungan Atasan Dengan Bawahan
- Hubungan Antar Sesama Teman Kerja.

4. Kinerja Karyawan

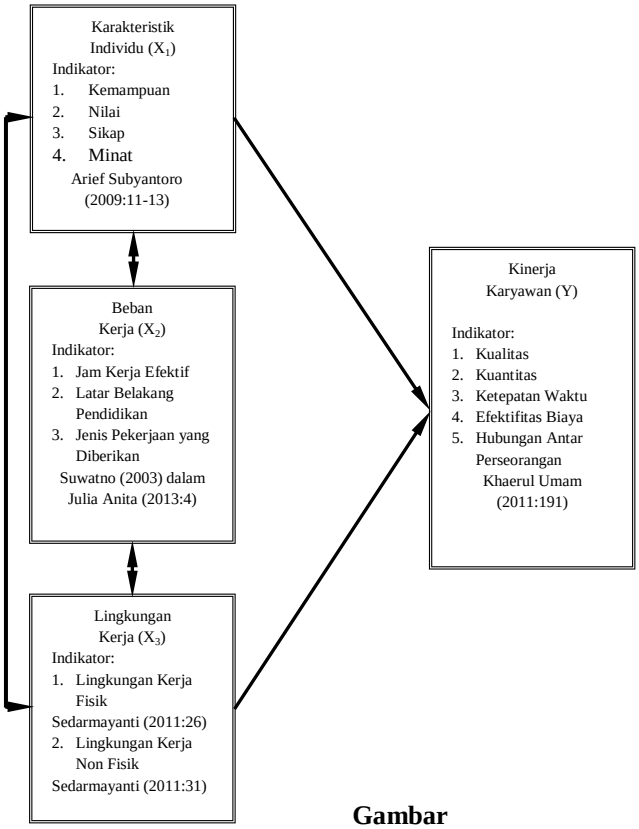
a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Maluyu S. P. Hasibuan (2003:34) dalam Herianus Peoni (2014:10) mendefinisikan bahwa: "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russel (2003), yang diterjmaahkan oleh Khaerul Umam (2010:191), sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas Biaya
5. Hubungan Antar Personal



Gambar
Paradigma Model Penelitian

Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu baik, beban kerja sesuai, lingkungan kerja baik, kinerja karyawan baik pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan.
2. Terdapat hubungan karakteristik individu dengan beban kerja pada PT. Sinar Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan.
3. Terdapat hubungan karakteristik individu dengan lingkungan kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan.
4. Terdapat hubungan beban kerja dengan lingkungan kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan.
5. Terdapat pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan baik secara parsial maupun secara simultan.

Berikut ini paradigma model penelitian yang diperlihatkan pada gambar berikut ini :

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang Digunakan dalam Penelitian

Selain menggunakan metode deskriptif verifikatif, penelitian ini juga menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif.
Metode deskriptif melalui pengumpulan data dilapangan dan melalukan analisis verifikatif dengan melakukan pengujian antara lain: **Asumsi Uji Klasik**; uji serial korelasi, , uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, **uji regresi linear berganda**, dan **uji koefisien determinasi**.

Dengan alat statistik yang digunakan adalah **program *Eviews* 8**.

Serta melakukan pengujian Hipotesis yaitu, uji Z statistik, uji t statistik dan uji F statistik.

Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner
Karakteristik Individu (X_1) Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang atau jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal *(interpersonal)* yang menggerakan dan mempengaruhi prilaku individu". Ratih Hurriyati (2005:79).	- Kemampuan - Pengetahuan - Keterampilan	1 – 3
	- Nilai - Pekerjaan yang memuaskan - Hubungan dengan orang - Pengembangan karir - Waktu untuk keluarga	4 – 8
	- Sikap - Beban kerja atas pekerjaan - Beban kerja dengan lingkungan kerja	9 – 11
	- Minat - Ide- ide - Perasaan senang	12 – 14
Beban Kerja (X_2) Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Tarwaka (2011:106)	- Jam Kerja Efektif - Optimalisasi - Pencapaian Target	1 – 3 Atau no. (15 – 17)
	- Latar Belakang Pendidikan - Pendidikan, Keahlian & Keterampilan khusus	4 – 5 (18 – 19)
	- Jenis Pekerjaan yang Diberikan - Beban pekerjaan - Ketepatan waktu	6 – 8 (20 – 22)
Lingkungan Kerja (X_3) Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2009:21)	▪ **Fisik**	
	- Pusat Kerja - Kerapihan tata letak peralatan	1 – 2 (23 – 24)
	▪ **Non Fisik**	
	- Penerangan - Keselamatan kerja - Kelancaran bekerja	1 – 3 (25 – 27)
	- Temperatur - Penyesuaian diri	4 – 5 (28 – 29)
	- Kelembaban - Kebutuhan oksigen	6 – 7 (30 – 31)
	- Sirkulasi udara - Kadar udara (oksigen)	8 – 9 (32 – 33)
	- Kebisingan - Bunyi-bunyian - Konsentrasi	10 – 12 (34 – 36)
	- Getaran - Frekuensi	13 – 14 (37 – 38)
	- Bau-bauan - Percemaran	15 – 16 (39 – 40)
	- Tata warna - Sifat warna	17 – 19 (41 – 43)
	- Dekorasi & Tata letak	20 atau (44)
	- Musik - Suasana tempat kerja - Suasana dan waktu bekerja	21 – 23 (45 – 47)
	- Keamanan - Satuan petugas keamanan kantor	24 – 25 (48 – 49)
	- Hubungan atasan dengan bawahan - Motivasi atasan	26 – 27 (50 – 51)
	- Hubungan sesama rekan kerja - Komunikasi yang baik	28 – 29 (52 – 53)
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Maluyu S. P. Hasibuan (2003:34) dalam Herianus Peoni (2014:10).	- Kualitas - Proses kesempurnaan hasil pekerjaan	1 – 2 (54 – 55)
	- Kuantitas - Jumlah kegiatan	3 – 4 (56 – 57)
	- Ketepatan waktu - Waktu yang ditetapkan - Maksimalisasi waktu	5 – 7 (58 – 60)
	- Efektivitas Biaya - Efektifitas kerja dan maksimalisasi SDM	8 – 9 (61 – 62)
	- Hubungan antar perseorangan - Perasaan saling menghargai - Kerja sama antar kayawan	10 – 12 (63 – 65)

Cara Penentuan Data

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Non-Probability Sampling* yaitu setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel (Sugiyono,2011:120), sedangkan teknik pengambilan sample yang digunakan mencacu kepada pendekatan Slovin, dinyatakan dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Peneliti mendapatkan data responden sebanyak 101 responden, dari 101 kuesioner yang diisi oleh para karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data sampel dari 101 responden karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan, terdiri dari 80 orang atau 79,21% responden berjenis kelamin pria, dan 21 orang atau 20,79% responden berjenis kelamin wanita. Hal ini menjelaskan bahwa responden tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu. Dari data tersebut diketahui bahwa mayoritas responden lebih didominasi oleh pria. Mayoritas responden didominasi oleh pria, karena karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan lebih banyak karyawan pria dibandingkan dengan wanita.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan usia menunjukan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 30 – 40 tahun dengan jumlah 43 orang atau sebesar 42,57% dan usia 40 – 50 tahun dengan jumlah 29 orang atau sebesar 28,71%, kemudian diikuti usia ≤ 30 tahun dengan jumlah 25 orang atau sebesar 24,75%, dan responden usia > 50 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 3,96% dari jumlah total responden. Mayoritas karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap beban kerjanya dan mempunyai karakteristik individu yang baik dan positif serta kinerja bagus pada umumnya berada pada usia 30 – 40 tahun dan usia 40 – 50 tahun yang bisa dikategorikan dengan usia tua.

Karakteristik Responden Berdasarkan jenjang pendidikan

Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA, yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 54,46%, dan tingkat pendidikan D3/S1 sebanyak 45 orang atau sebesar 44,56%, serta pendidikan SMP sebanyak 1 orang atau sebesar 0,99%. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SD, serta responden dengan tingkat pendidikan S2 dan S3 tidak ada atau 0 (nol). Mayoritas karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan berada pada pendidikan SMA dengan jumlah 55 orang, namun jumlah tersebut tidak terlalu banyak perbedaannya dengan jumlah karyawan tingkat pendidikan D3/S1. Hal ini dikarenakan supaya ada keseimbangan dan kesesuaian antara tugas dan jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan, karyawan tingkat pendidikan SMA kebanyakan bekerja diluar kantor (dilapangan) seperti bagian penjualan termasuk supir dan delivery, bagian gudang, tekhnisi dan security serta *cleaning service*. Dan karyawan dengan tingkat pendidikan D3/S1 kebanyakan menjadi staf kantor yang membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat masa kerja pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan di atas responden dengan tingkat masa kerja di atas 5 tahun dengan jumlah 47 orang atau sebesar 46,53%. Kemudian responden karyawan dengan masa kerja 3 – 5 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 33,66%. Jumlah responden karyawan dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 14,85%. Dan responden dengan jumlah 5 orang atau sebesar 4,95% adalah responden dengan masa kerja ≤ 1 tahun. Hal ini dapat menjelaskan bahwa responden tidak dibatasi pada tingkat masa kerja diperusahaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini dari divisi penjualan dengan jumlah 38 orang atau sebesar 37,62%. Kemudian responden divisi personalia umum dengan jumlah 21 orang atau sebesar 20,79%. Jumlah responden dengan jumlah 20 orang atau sebesar

19,80% adalah responden divisi administrasi, jumlah responden divisi *accounting* dengan jumlah 8 orang atau sebesar 7,92%, dan jumlah responden marketing support dengan jumlah 7 orang atau 6,93% serta responden lainnya (gudang, security dan tekhnisi) dengan jumlah 7 orang atau sebesar 6,93%.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Karakteristik Individu

Dari hasil analisis deskriptif variabel karakteristik individu, dari empat indikator, yakni: 1) Kemampuan, 2) Nilai, 3) Sikap, dan 4) Minat. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persentase total skor tanggapan responden mengenai variabel karakteristik individu adalah sebesar 84,12%, yang didasarkan pada kemampuan 87,92%, nilai 84,99%, minat 84,09% dan sikap 79,47% yang berada dalam kategori sangat baik, dimana sikap yang berada dalam kategori baik terendah dengan skor 78,00%. Dan skor keseluruhan dari variabel karakteristik individu adalah 84,12%, dimana skor 84,12% tersebut berada pada interval 84,00% - 100% yang merupakan interval kategori sangat baik. Sehingga dapat diketahui bahwa karakteristik individu karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan sangat baik

2. Beban Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja, dari tiga indikator, yakni: 1) Jam kerja Efektif, 2) Latar Belakan Pendidikan,dan Jenis Pekerjaan yang diberikan 3).

Maka dapat diketahui persentase total skor tanggapan responden mengenai variabel beban kerja adalah sebesar 77,23%, yang didasarkan pada jam kerja efektif, latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang diberikan yang berada dalam kategori baik dan atau sudah sesuai. Latar belakang pendidikan yang berada dalam kategori cukup baik dengan skor 65,54%. Dan skor keseluruhan dari variabel beban kerja adalah 77,23%, dimana skor 77,23% tersebut berada pada interval 68,00% - 83,99% yang merupakan interval kategori baik. Sehingga dapat diketahui bahwa beban kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan sudah sesuai.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang didasarkan pada lingkungan kerja fisik dan lngkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dilihat dari pusat kerja dimana karyawan bekerja dan lingkungan kerja non fisik terdiri dari penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna, dekorasi, musik, keamanan, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan antara sesama rekan kerja. Bau – bauan di tempat kerja yang berada dalam kategori cukup baik dengan skor 66,14%. Dan skor keseluruhan dari variabel lingkungan kerja adalah 80,14%, dimana skor 80,14%, tersebut berada pada interval 68,00% - 83,99% yang merupakan interval kategori baik. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan baik.

4. Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan, yang terdiri dari lima indikator, yakni: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektifitas Biaya, dan 5) Hubungan antar Perseorangan. maka dapat diketahui persentase total skor tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 83,17%, yang didasarkan pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya dan hubungan antar perseorangan. Kuantitas yang berada dalam kategori baik terendah dengan skor 77,72%. Dan skor keseluruhan dari variabel kinerja karyawan adalah 83,17%, dimana skor 83,17% tersebut berada pada interval 68,00% - 83,99% yang merupakan interval kategori baik. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan baik.

Tabel Hasil Uji Analisis Deskriftif Karakteristik Individu, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan

No	Hipotesis	Rata-Rata Hasil	Rata-Rata	Keputusan
1.	Karakteristik Individu pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan sangat baik	0,84	1	Karakteristik Individu pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan dirasakan sangat baik oleh para karyawan
2.	Beban Kerja pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan sudah sesuai	0,77	1	Beban Kerja yang diberikan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan dirasakan karyawan sudah sesuai
3.	Lingkungan Kerja pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan	0,80	1	Lingkungan Kerja pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan baik dan kondusif dirasakan oleh para karyawan

	baik			
4.	Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan baik	0,83	1	Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan baik

Analisis Verifikatif

Pengujian Asumsi Klasik

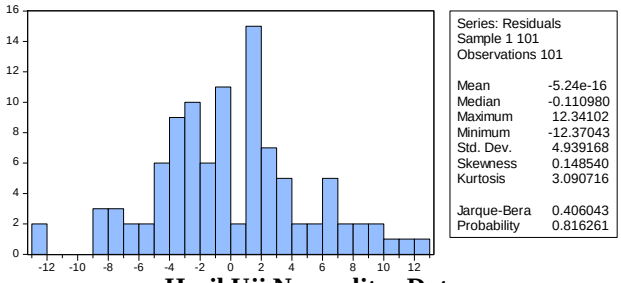
1. Uji Asumsi Serial Korelasi

Untuk mendeteksi adanya serial korelasi dengan membandingkan nilai X^2 hitung dengan X^2 tabel, dengan ketetuan:

a. Jika nilai X^2 hitung > X^2 tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa data bebas dari masalah serial korelasi ditolak.
b. Jika nilai X^2 hitung < X^2 tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa data bebas dari masalah serial korelasi diterima.

Analisis output nilai obs*R Squared (disebut juga X^2 hitung) nilainya 2,309 dan X^2 tabel yang disesuaikan dengan jumlah lagnya (v) sebesar 2 dan α sebesar 5% adalah 5,991. Karena 2,309 < 5,991 maka dapat disimpulkan model di atas bebas dari masalah serial korelasi.

2. Uji Asumsi Normalitas



Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar di atas, untuk mendeteksi apakah residualnya berdistribusi normal dengan membandingkan nilai *Jarque-Bera* (JB) dengan X^2 tabel. Analisis hasil output menyatakan bahwa nilai JB sebesar 4,060 dengan X^2 tabel sebesar 5,991, karena 4,060 < 5,991 maka dapat dsimpulkan bahwa residualnya berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Linearitas

Berdasarkan tabel hasil uji Linearitas, diketahui bahwa nilai F-stat sebesar 3,862 kemudian dibandingkan dengan F-tabel sebesar 3,088. Karena 3,862 > 3,088 maka model linear ditolak.

4. Uji Asumsi Multikolinearitas

Hasil Estimasi Equation R^2_1

Dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1{,}378 + 0{,}346\ X_1 + 0{,}084\ X_2 + 0{,}152\ X_3$$

Hasil Estimasi Equation R^2_2

dapat dibentuk persamaan estimasi regresi sebagai berikut:

$$X_1 = 24{,}231 + 0{,}650\ X_2 + 0{,}077\ X_3$$

Hasil Estimasi Equation R^2_3

Diperoleh nilai a adalah sebesar -2,261, nilai b_2 sebesar 0,336 dan b_3 sebesar 0,107. Dengan demikian dapat dibentuk persamaan estimasi regresi sebagai berikut:

$$X_2 = -\ 2{,}261 + 0{,}336\ X_1 + 0{,}107\ X_3$$

Hasil Estimasi Equation R^2_4

Diperoleh nilai a adalah sebesar 42,320, nila b_2 sebesar 0,513 dan b_3 sebesar 1,378. Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan estimasi regresi sebagai berikut:

$$X_3 = 42{,}320 + 0{,}513\ X_1 + 1{,}378\ X_2$$

Dan untuk menentukan apakah model mengalami masalah multikolinearitas atau tidak yaitu dengan membandingkan R^2 persamaan R^2_1 dengan persamaan R^2_2, R^2_3 dan R^2_4. Dengan ketentuan yaitu:

a. Bila nilai $R^2_1 > R^2_2$, R^2_3 dan R^2_4. Maka model tidak diketemukan adanya multikolinearitas.
b. Bila nilai $R^2_1 < R^2_2$, R^2_3 dan R^2_4. Maka model diketemukan adanya multikolinearitas.

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas, nilai R^2 untuk persamaan R^2_1 adalah sebesar 0,398, nilai R^2 untuk persamaan R^2_2 adalah sebesar 0,387, nilai R^2 untuk persamaan R^2_3 adalah sebesar 0,456 dan nilai R^2 untuk persamaan R^2_4 adalah sebesar 0,332. Karena 0,398 > 0,387 > 0,332 dan < 0, 456, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak diketemukan multikolinearitas untuk X_1 dan X_3 dan model diketemukan multikolineartitas untuk X_2.

5. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat dilihat pada residual dari hasil estimasi. Jika residual bergerak konstan artinya tidak ada heteroskedastisitas dan jika membentuk suatu pola tertentu maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Untuk menguji heteroskedastisitas dengan menggunakan *White Heteroskedasticity* dengan *cross terms* dan *no cross terms*

Model dinyatakan lolos uji heteroskdastisitas dengan ketentuan, yaitu:

a. Apabila nilai X^2 hitung (nilai Obs*R-Squared) > dari nilai X^2 tabel, maka model tidak lolos uji heteroskedastisitas.
b. Apabila nilai X^2 hitung (nilai Obs*R-Squared) < dari nilai X^2 tabel, maka model lolos uji heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai Obs*R-Squared untuk hasil estimasi uji *white cross term* adalah sebesar 35,03 dan uji *white no cross term* adalah sebesar 17,82. Sedangkan nilai X^2 tabel dengan α = 0,05 atau 5% dan v = 3 adalah sebesar 7,815. Karena X^2 hitung tabel (nilai Obs*R-Squared) > nilai X^2 tabel untuk *white cross term* dan *white no cross term*, maka model tidak lolos heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Koefisien Regresi Linear Berganda

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
Method: Least Squares
Date: 02/01/16 Time: 21:36
Sample: 1 101
Included observations: 101

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.378040	4.395939	0.313480	0.7546
KI (X1)	0.346342	0.105688	3.277021	0.0015
BK (X2)	0.084150	0.147043	0.572282	0.5685
LK (X3)	0.152328	0.041060	3.709855	0.0003

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai a sebesar 1,378, nilai b_1 sebesar 0,346, nilai b_2 sebesar 0,084, dan nilai b_3 sebesar 0,152. Dengan demikian, maka dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1{,}378 + 0{,}346\ X_1 + 0{,}084\ X_2 + 0{,}152\ X_3$$

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan program *Eviews* 8, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut ini:

Tabel Koefisien Determinasi

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
Method: Least Squares
Date: 02/01/16 Time: 23:29
Sample: 1 101
Included observations: 101

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.378040	4.395939	0.313480	0.7546
KI (X1)	0.346342	0.105688	3.277021	0.0015
BK (X2)	0.084150	0.147043	0.572282	0.5685
LK (X3)	0.152328	0.041060	3.709855	0.0003

R-squared	0.398470	Mean dependent var	35.61780
Adjusted R-squared	0.379866	S.D. dependent var	6.368327
S.E. of regression	5.014966	Akaike info criterion	6.101529
Sum squared resid	2439.538	Schwarz criterion	6.205098
Log likelihood	-304.1272	Hannan-Quinn criter.	6.143456
F-statistic	21.41852	Durbin-Watson stat	1.857322
Prob(F-statistic)	0.000000		

Dari tabel hasil output *Eviews* di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R-Squared sebesar 0,398 atau 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,8%, hal ini dikarenakan para karyawan menilai bahwa karyawan yang ada pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan memiliki karakteristik individu yang baik, dan beban kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dan waktu yang ada, serta lingkungan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat sudah baik dan kondusif dirasakan oleh para karyawan.

Pengujian Hipotesis

Hubungan Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Uji Statistik Z)

1. Hubungan Karakteristik Individu (X_1) Dengan Beban Kerja (X_2)

Untuk menguji apakah variabel karakteristik individu dengan beban kerja mempunyai hubungan positif atau negatif, maka dilakukan pengujian statistik z.

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: Artinya, tidak terdapat hubungan positif antara karakteristik individu dengan beban kerja pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan.

$H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: Artinya, terdapat hubungan positif antara karakteristik individu dengan beban kerja pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan.

Dengan taraf signifikansi α = 5% (0,05)

Kriteria uji : tolak H_0, jika nilai Z-stat > Z-tabel
terima H_0, jika nilai Z-stat < Z-tabel

Nilai statistik Z antara variabel karakteristik individu dengan beban kerja dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel Hasil Uji Hipotesis Hubungan (Uji Z) Variabel X_1 dengan X_2

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 02/11/16 Time: 19:51
Sample: 1 101
Included observations: 101

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	7.824650	4.292799	1.822738	0.0714
KI (X1)	0.424619	0.110098	3.856753	0.0002
BK (X2)	0.294208	0.144271	2.039270	0.0441

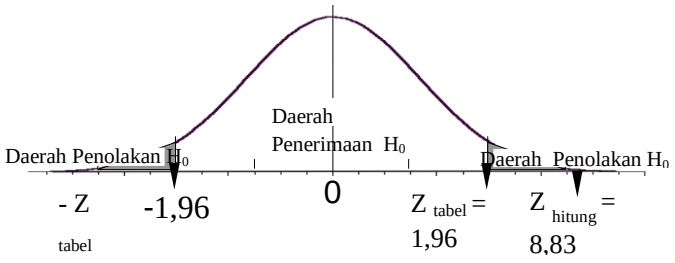
Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui R-Squared sebesar 0,362, maka nilai r adalah $\sqrt{R-Squared} = \sqrt{0{,}313} = 0{,}559$. Dengan $_P0 = 0$ dan n = 101. Maka perhitungan untuk nilai z statistik adalah:

$$Z = \sqrt{\frac{n-3}{2}} In \frac{(1+r)*(1-p0)}{(1-r)*(1+p0)}$$

$$Z = \sqrt{\frac{101-3}{2}} In \frac{(1+0{,}559)*(1-0)}{(1-0{,}559)*(1+0)}$$

Z = 49 In 3,53

Z = 8,83



Gambar 4.3 Kurva Uji Z Variabel X_1 Dengan Variabel X_2

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa ha diterima, karena Z hitung sebesar 8,83 berada pada daerah penolakan H0, yang berarti karakteristik individu memiliki hubungan yang positif dengan beban kerja pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan. Artinya, apabila karakteristik individu yang dimiliki karyawan baik, maka beban kerja yang ada juga mengikuti lebih baik. Ketika karakteristik individu yang dimiliki karyawan sudah baik artinya karyawan sudah mempunyai kapasitas kemampuan dan kompetensi sehingga tugas beban kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan karakteristik individu karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Hubungan Karakteristik Individu (X_1) Dengan Lingkungan Kerja (X_3)

Dari hasil perhitungan uji hubungan X_1 dengan X_3, didapat nilai Z yaitu 10,35. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Z tabel. Dengan α = 5% (0,05), $Z_{tabel} = Z_{\alpha/2} = Z_{0,025} = 1{,}96$. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai Z hitung (10,35) > Z tabel (1,96), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai Z bertanda positif menunjukan hubungan yang terjadi antara karakteristik individu dengan lingkungan kerja adalah searah, karakteristik individu mencakup seberapa besar nilai lingkungan kerja yang ada. Nilai 10,35 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel X_1 (karakteristik individu) konstan artinya terdapat hubungan positif antara karakteristik individu (X_1) dengan lingkungan kerja (X_3) pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan.

3. Hubungan Beban Kerja (X_2) Dengan Lingkungan Kerja (X_3)

Dari hasil perhitungan, didapat nilai Z yaitu 9,16. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Z tabel. Dengan α = 5% (0,05), $Z_{tabel} = Z_{\alpha/2} = Z_{0,025} =$

1,96. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai Z hitung (9,16) > Z tabel (1,96), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai Z bertanda positif menunjukan hubungan yang terjadi antara beban kerja dengan lingkungan kerja adalah searah, beban kerja mencakup seberapa besar nilai lingkungan kerja yang ada. Nilai 9,16 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel X_2 (beban kerja) konstan artinya terdapat hubungan positif antara beban kerja (X_2) dengan lingkungan kerja (X_3) pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan.

Berdasarkan gambar 4.5 dapat dilihat bahwa ha diterima, karena Z hitung sebesar 9,16 berada pada daerah penolakan H0, yang berarti beban kerja memiliki hubungan yang positif dengan lingkungan kerja pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan. Artinya, apabila beban kerja yang ada cukup baik dan sesuai, maka akan menumbuhkan perasaan karyawan dimana lingkungan kerja yang ada terasa lebih baik dan menyenangkan.

Ketika beban kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sudah sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan latar belakang pendidikannya serta waktu yang tersedia cukup untuk menyelesaikan tugas beban kerjanya, maka para karyawan akan merasa tenang, nyaman dan tentram dalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan kemungkinan dalam kondisi lingkungan kerja apapun baik secara internal maupun eksternal, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, karyawan akan selalu dapat menyesuaikannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji Statistik t)

1. Pengujian Karakteristik Individu (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \beta_1 = 0$: karakteristik individu secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$: karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Kriteria dari t tabel
- Tolak H_0 jika t-Stat lebih besar
- Terima dalam hal lainnya.

Dengan menggunakan *Eviews* 8, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Tabel 4.50 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Variabel X_1 Terhadap Y

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.378040	4.395939	0.313480	0.7546
KI (X1)	0.346342	0.105688	3.277021	0.0015

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t-Stat untuk karakteristik individu karyawan adalah sebesar 3,277. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. dengan demikian $\alpha = 0,05$, df = n-(k-1) = 101-(3-1) = 99, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,660. Diketahui bahwa t-Stat untuk X_1 (3,277) > t tabel dan berada diluar kedua nilai t tabel (-1,660 dan 1,660), maka H_0 ditolak. Karakteristik individu karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.51 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Variabel X_2 Terhadap Y

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.378040	4.395939	0.313480	0.7546
BK (X2)	0.084150	0.147043	0.572282	0.5685

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t-Stat untuk beban kerja karyawan adalah sebesar 0,572. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. dengan demikian $\alpha = 0,05$, df = n-(k-1) = 101-(3-1) = 99, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,660. Diketahui bahwa t-Stat untuk X_2 (0,572) < t tabel dan berada didalam kedua nilai t tabel (-1,660 dan 1,660), maka H_0 ditrima. Beban kerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

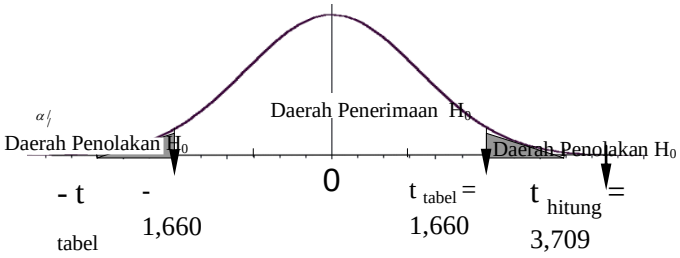
Dengan menggunakan *Eviews* 8, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_3 sebagai berikut:

Tabel 4.52 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Variabel X_3 Terhadap Y

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.378040	4.395939	0.313480	0.7546
LK (X3)	0.152328	0.041060	3.709855	0.0003

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t-Stat untuk lingkungan kerja adalah sebesar 3,709. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. dengan demikian $\alpha = 0,05$, df = n-(k-1) = 101-(3-1) = 99, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,660. Diketahui bahwa t-Stat untuk X_3 (3,709) > t tabel dan berada diluar kedua nilai t tabel (-1,660 dan 1,660), maka H_0 ditolak. Lingkungan kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika digambarkan, nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian parsial X_3 tampak sebagai berikut:



Gambar 4.8
Kurva Uji t Variabel X_3 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa H_0 ditolak, karena t-Stat sebesar 3,709, berada pada daerah penolakan H_0, yang berarti bahwa lingkungan kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan. Artinya jika lingkungan kerja karyawan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat menumbuhkan perasaan nyaman dan dapat menciptakan suasana tenang, nyaman dan tentram serta memberikan kesan betah bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menggunakan waktu, biaya dan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji Statistik F)

Untuk menguji apakah variabel karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukanpengujian hippotesis simultan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Artinya, tidak terdapat pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan.

$H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Artinya, terdapat pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan.

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$
Kriteria uji:
- Tolak H_0 jika niali F-Stat > F tabel
- Terima H_0 jika niali F-Hitung < F tabel

Nilai Statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

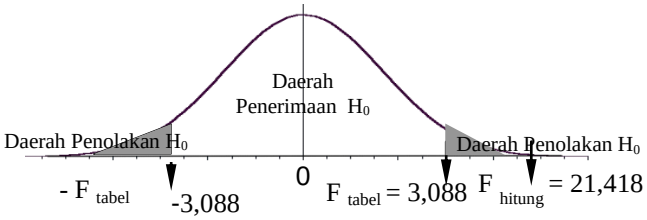
Tabel 4.53
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
Method: Least Squares
Date: 02/01/16 Time: 23:51
Sample: 1 101
Included observations: 101

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.378040	4.395939	0.313480	0.7546
KI (X1)	0.346342	0.105688	3.277021	0.0015
BK (X2)	0.084150	0.147043	0.572282	0.5685
LK (X3)	0.152328	0.041060	3.709855	0.0003

R-squared	0.398470	Mean dependent var	35.61780
Adjusted R-squared	0.379866	S.D. dependent var	6.368327
S.E. of regression	5.014966	Akaike info criterion	6.101529
Sum squared resid	2439.538	Schwarz criterion	6.205098
Log likelihood	-304.1272	Hannan-Quinn criter.	6.143456
F-statistic	21.41852	Durbin-Watson stat	1.857322
Prob(F-statistic)	0.000000		

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F-Stat sebesar 21,418. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel dengan α = 0,05, v = 2 dan df = 99, diketahui nilai F tabel sebesar 3,088. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F-Stat (21,418) > F tabel (3,088), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari karakteristik individu (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 4.9
Kurva Uji F Variabel X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Variabel

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa H_0 ditolak, karena F-Stat sebesar 21,418 berada pada daerah penolakan H_0, yang menujukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila karakteristik individu karyawan baik, beban kerja sudah sesuai dan tidak berlebihan, lingkungan kerja yang baik dan mendukung dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan uji asumsi klasik dengan menggunakan *software Eviews 8* dan pengujian hipotesis berpengaruh dari tiap variabel maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan hasil analisa deskriptif sebagai berikut:
   a. Karakteristik individu pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan sudah baik, yang didasarkan pada kemampuan dan nilai yang berada dalam kategori sangat baik serta memiliki minat dan sikap yang baik, total skor tertinggi ada pada kemampuan dengan persentase skor sebesar 87,92% dan skor terendah ada pada sikap sebesar 79,47%. Total skor item tertinggi pada "kemampuan menguasai tugas yang dibebankan kepada karyawan" yang berada pada indikator kemampuan *(ability)* dengan 91,88%; total skor terendah pada "tingkat perasaan atas beban kerja yang diberikan" yang berada pada indikator sikap *(attitude)* dengan 78,02%.
   b. Beban kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan sudah baik, yang didasarkan pada jenis pekerjaan yang diberikan dan jam kerja efektif yang berada dalam kategori baik seri Daerah Penolakan H_0 endidikan yang cukup baik, total skor tertinggi ada pada jenis pekerjaan yang diberikan dengan persentase skor sebesar 82,51% dan skor terendah ada pada latar belakang pendidikan sebesar 67,13%. Total skor item tertinggi pada "pekerjaan yang diberikan kepada karyawan selalu bisa diselesaikan tepat waktu" yang berada pada indikator jenis pekerjaan yang diberikan dengan 88,32%; sedangkan total skor item terendah pada "pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan" yang berada pada indikator latar belakang pendidikan dengan 65,54%.

c. Lingkungan kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan sudah baik, yang didasarkan pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang berada dalam kategori baik. Total skor tertinggi ada pada hubungan antara sesama rekan kerja dengan persentase skor sebesar 91,00% dan skor terendah ada pada tata warna sebesar 75,25%. Total skor item tertinggi pada "komunikasi yang terjalin dengan baik membantu karyawan dalam bekerja" yang berada pada indikator pada hubungan antara sesama rekan kerja di tempat kerja dengan 90,80%; sedangkan total skor item terendah pada "terdapat ada pencemaran di sekitar lingkungan kerja" yang berada pada indikator bau-bauan di tempat kerja dengan 66,14%.

d. Kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan sudah baik, yang didasarkan pada hubungan antar perseorangan *(interpersonal infact)* dan kualitas *(qualitaty)* yang berada dalam kategori sangat baik, dan memiliki kuantitas *(quantity)*, ketepatan waktu *(timeliness)*, serta efektivitas biaya *(cost effectiveness)* yang baik. Total skor tertinggi ada pada hubungan antar perseorangan dengan persentase skor sebesar 90,89% dan skor terendah ada pada kuantitas sebesar 75,72%. Total skor item tertinggi pada "karyawan selalu menjaga perasaan dan saling menghargai dengan sesama rekan kerja" yang berada pada indikator pada hubungan antar perseorangan dengan 93,47%; sedangkan total skor item terendah pada "karyawan selalu dapat menyelesaikan jumlah dan kuantitas pekerjaan" yang berada pada indikator kuantitas dengan 75,84%.

2. Terdapat ada hubungan antara variabel karakteristik individu (X_1) dengan variabel beban kerja (X_2) yang positif (searah) dan kuat sebesar 8,83. Artinya, apabila karakteristik individu yang dimiliki cukup tinggi, maka beban kerja yang ada juga mengikuti lebih tinggi.
3. Terdapat ada hubungan antara variabel karakteristik individu (X_1) dengan variabel lingkungan kerja (X_3) yang positif (searah) dan kuat sebesar 10,35. Artinya, apabila karakteristik individu yang dimiliki cukup tinggi, maka lingkungan kerja yang tercipta juga mengikuti lebih tinggi.
4. Terdapat ada hubungan antara variabel beban kerja (X_2) dengan variabel lingkungan kerja (X_3) yang positif (searah) dan kuat sebesar 9,16. Artinya, apabila beban kerja yang ada cukup tinggi, maka lingkungan kerja yang tercipta juga mengikuti lebih tinggi.
5. Secara parsial karakteristik individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,277, artinya jika karakteristik individu karyawan baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,572, berada pada daerah penerimaan H_0, yang berarti beban kerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan, Artinya jika beban kerja karyawan yang sedikit, maka belum tentu akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya beban kerja yang berlebihan (*work–overload)*, maka belum tentu akan berpengaruh buruk terhadap kinerja. Dan secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,709, artinya jika lingkungan kerja karyawan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan tersebut. Sementara secara simultan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 21,418. Artinya, apabila karakteristik individu karyawan baik, beban kerja sudah sesuai dan tidak berlebihan, lingkungan kerja yang baik dan mendukung dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,398 atau 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,8%, hal ini dikarenakan para karyawan menilai bahwa karyawan yang ada pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan memiliki karakteristik individu yang baik, dan beban kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dan waktu yang ada, serta lingkungan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan sudah baik dan kondusif dirasakan oleh para karyawan.

Sedangkan sisanya 60,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti diluar karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja, seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, kompensasi dan lain-lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan dibandingkan dengan variabel karakteristik individu dan variabel beban kerja. Dan variabel beban kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan berada pada kategori baik. Namun terdapat beberapa catatan atau hasil yang kurang baik pada beberapa butir kuesioner dan item dimensinya, seperti dijelaskan berikut ini:

1. Pada variabel karakteristik individu, variabel ini tidak terdapat hasil yang kurang memuaskan karena semua berada dalam kategori baik. tetapi dimensi sikap sebagai dimensi dengan skor baik terendah yaitu dari pernyataan "tingkat perasaan atas beban kerja yang diberikan". Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa sikap atas perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan menunjukkan kurang sesuai sehingga dalam memberikan tugas dan pekerjaan harus diperhatikan serta lebih disesuaikan dengan karakteristik individu karyawan agar karyawan merasa senang dan menikmati pekerjaannya. Perusahaan hendaknya memberikan kebebasan kepada para karyawannya untuk mengeluarkan ide-ide, informasi, masukan bahkan kritikan (saran), baik untuk kepentingan, perkembangan dan kemajuan perusahaan maupun untuk kepentingan pribadi karyawan terhadap perusahaan atas pekerjaannya.
2. Pada variabel beban kerja, dimensi latar belakang pendidikan mendapatkan skor terendah. Butir pernyataan dalam dimensi latar belakang pendidikan yang mendapatkan hasil yang kurang diharapkan adalah: "pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan". Sesuai dengan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan karyawan harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan *(skill)*, keterampilan dan pengalamannya. sesuai dengan hal ini tentunya sebelum beban kerja yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan, perusahaan hendaknya melihat, memilih dan memperhatikan terlebih dahulu jam kerja yang ada, latar belakang pendidikan, pengalaman dan keterampilan karyawan, dan jenis pekerjaan yang akan diberikan, sehingga dengan demikian diharapkan kinerja karyawan akan dapat tercapai secara optimal. Dan ini dapat dilakukan oleh manajemen perusahaan khususnya divisi *recruitment* untuk memilih dan menyeleksi secara ketat calon karyawannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan jenis pekerjaan yang akan diberikan.
3. Pada variabel lingkungan kerja, dimensi bau-bauan di tempat kerja mendapatkan skor terendah. Butir pernyataan dalam dimensi bau-bauan di tempat kerja yang mendapatkan hasil yang kurang memuaskan adalah: "terdapat ada pencemaran di sekitar lingkungan kerja". Berdasarkan hal tersebut, berarti lingkungan kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan sudah baik dan sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, walaupun demikian perusahaan tetap harus memelihara dan menjaga lingkungan kerja yang sudah baik dan sudah kondusif tersebut.
4. Pada variabel kinerja karyawan, variabel ini tidak terdapat hasil yang kurang baik atau kurang memuaskan karena semua berada dalam kategori baik. tetapi dimensi kuantitas sebagai dimensi yang mendapatkan skor baik terendah yaitu dari pernyataan "karyawan selalu dapat menyelesaikan jumlah dan kuantitas pekerjaan". Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa kuantitas dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan harus lebih disesuaikan dengan kemampuan individu karyawan, penggunaan jam kerja secara efektif, kondisi lingkungan kerjanya dan waktu yang tersedia agar semua pekerjaan dengan kuantitas dan jumlah pekerjaan tertentu bisa diselesaikan sesuai dengan target perusahaan.
5. Dan melihat dari variabel karakteristik individu dan variabel lingkungan kerja pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan yang masuk dalam kategori sangat baik dan kategori baik, namun untuk variabel beban kerja walaupun masuk dalam kategori baik tetapi tidak terlalu besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja dan karakteristik individu bila dilihat dari jam kerja efektif, latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Dengan jumlah populasi karyawan sebanyak 135 orang, memang tidaklah mudah bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengatur karyawan tersebut. Namun, walaupun demikian PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan. Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan dalam hal pembagian beban kerja hendaknya disepadankan dengan individu masing-masing karyawan, kondisi lingkungan kerja karyawan agar keselarasan dan kesesuaian dapat dirasakan oleh karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito, 2001. ***Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia***. Ed 3. Ghalia Indonesia: Jakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2010. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik***. Rineka Cipta, Jakarta.

As'ad Mochammad. 2004. ***Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarta. Liberty.

Gibson et al. 2000. ***Organisasi***. Jilid 1 dan 2. Ahli bahasa Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.

Hasibuan Malayu, 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara.

Hurriyati, Ratih, 2005. ***Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen***. Bandung. Alfabeta.

Kartono. Kartini. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi 1. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Cetakan Pertama. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. & John Harold Jackson. 2007. ***Human Resource Management***. *Thomson Learning.*

Nawawi, Hadari. 2006. ***Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi***. UGM Gajah Mada University Press.

Notoatmojo, 2003. ***Manajemen Personalia***. Penerbit Ghalia Jakarta.

Rahmanta, 2009. ***Aplikasi Eviews Dalam Ekonometrika***. Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Medan.

Riva'I Veitzal 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek***. Ed. 2. Jakarta. Rajawali Fress.

Robbins, Stephen B. 2003. ***Prilaku Organisasi***. Edisi Sembilan. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephan B. & Timothy A. ***Prilaku Organisasi***. Edisi 12**.** Jakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephen B. & Mary Coutler. 2010. ***Manajemen***. Jilid 2 Edisi ke 10. Jakarta: Erlangga.

Sarwono, Jonathan dan Hendra NS. 2014. ***Cara Operasi dan Prosedur Analisis***. Edisi ke 1 Penerbit Yogyakarta Andi

Sedarmayanti. 2001. ***Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja***. Mandar Maju: Bandung.

Sedarmayanti. 2011. ***Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja***. Mandar Maju: Bandung.

Sentono Prawira. 2002. ***Manajemen Personalia***. Penerbit Ghalia Jakarta.

Sugiyono, 2004. ***Metode Penelitian Administrasi***. Alfabeta Bandung.

Sugiyono, 2007. ***Statistika untuk Penelitian***. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2012. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Penerbit Alfabeta Bandung.

Sulitiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik***, Graha Ilmu, Yogyakarta

Supardi. 2003. ***Kinerja Karyawan***. Ghalia Jakarta.

Referensi

Anita, Julia. Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus. 2013. ***Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh***. ISSN 2302-0199. Jurnal Manajemen, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Vol. 2, No. 1.

Apriani, Deta. Ridwan Nurazi, dan Praningrum. 2013. **Analisis Karakteristik Individu, Kimitmen Organisasi Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu**. ISSN 1979-2239. Volume 15, No. 1.

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html/

Lubis, Yusniar. 2012. ***Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan***. ISSN 1411-514X. Trikonomika, Vol. 11, No. 2.

Manuho, Elizabeth. Herman Warrouw dan Rivelino Hamel. 2015. ***Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado***. E-Journal Keperawatan (e-Kep), Volume 3, No. 2.

Potu, Aurelia. 2013. ***Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Tehadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SulutTenggo dan Maluku Utara di Manado***. ISSN 2303-1174, Vol. 1 No. 4. http://journal.usm.ac./jurnal/dinamika-manajemen/330/detail/. Tanggal akses 14 September 2015

Prihatini D. L. 2007. ***Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja***. http://repository.usu.ac.id/123456789/6899/1/08E001192.pdf. Di akses tanggal 10 September 2015.

Rahmawati, Novi. Retno dan Ika. 2014. ***Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Waru, Sidoarjo – Jawa Timur***. Jurusan TIB UB, Jl. Veteran – Malang 65145.

Ramli M. dkk. 2010. ***Hubungan Karakteristik Individu dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat****, di Ruang Inap RSU Haji Makasar*. diakses tanggal 8 Oktober 2015. http://Journal.unhas.ac.id/index.php/JMKMI/article/download/1049/918/.

Subyantoro, Arief. 2009. **Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja** (Studi KUD di kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11 (1).

The Liang Gie. 2007. ***Administrasi Perkantoran Modern***. Yogyakarta. Liberty

Thoha Miftah. 2007. ***Prilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya***. PT. Rajagrafindo Persada.

Thoha Miftah. 2012. ***Prilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya***. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Wibowo. 2010. ***Manajemen Perubahan***. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Wungu & Brothardsojo. 2003. ***Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem***. Jakarta: Raja Grafindo Pusaka.