

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIRKULASI KOMPAS GRAMEDIA MAKASSAR**

***The Effect Of Individual Characteristic, Workload, And Working Environment Towards Employees' Performance In Pt. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar***

**Sukaini,**

Email : [chita.mylife@gmail.com](mailto:chita.mylife@gmail.com)  
Universitas Pepabri makassar

**Mattalatta**

Email : [mattalatta@stieamkop.ac.id](mailto:mattalatta@stieamkop.ac.id)  
PPs STIE AMKOP

**Akmal**

Email : [akmal@stieamkop.ac.id](mailto:akmal@stieamkop.ac.id)  
PPs STIE AMKOP

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1). Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. (2). Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. (3). Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (4). Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar, dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sample berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linier berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Hasil analisa menunjukkan bahwa (1). Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4). Karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Karakteristik Individu, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.*

**ABSTRACT**

*SUKAINI, The Effect Of Individual Characteristic, Workload, and Working Environment Towards Employees' Performance in PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar (guided by Mr.Mattalatta and Mr. Akmal Umar).*

*This study aims to: (1). Know and analyze the Effect of individual characteristics on employee performance. (2). Know and analyze the effect of workload on employee performance. (3). Know and analyze the Effect of work environment on employee performance. (4). Know and analyze the Effect of individual characteristics, Work load and work environment on employee performance.*

*This research was conducted at PT. Circulation Kompas Gramedia Makassar, by using purposive sampling method, that is all member of population used as sample amounted to 30 respondents. Data collection methods used are direct interviews to the parties involved with the issues being discussed and provide questionnaires to employees in accordance with the research undertaken. Data analysis was done by using multiple linear regression analysis, T-test, F test and Determination Coefficient Test (R<sup>2</sup>). The results of the analysis show that (1). Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance. (2). Workload has a negative and significant effect on employee performance. (3). Work environment has a positive and significant impact on employee performance. (4). Individual characteristics, workload and work environment have positive and significant Effect simultaneously on employee performance.*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Workload, Work Environment, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah suatu pembahasan yang sangat kompleks dan sangat menarik untuk dipelajari. Dalam dunia bisnis atau usaha sumber daya manusia merupakan faktor vital dalam menopang usaha dan bisnis. Saat sumber daya manusia dapat di atur dengan baik maka bisa dipastikan usaha atau bisnis akan berjalan mulus dan baik.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia ini seorang pemimpin harus jeli dan teliti akan manusia–manusia atau tenaga kerja yang harus di posisikan dalam suatu lingkungan kerja (*the right man on the right place*). Hal ini penting dilakukan karena penempatan tenaga manusia yang tepat akan meningkatkan hasil produksi atau peningkatan penghasilan perusahaan.

Semakin jauh dan dalam pemimpin mengenal karakteristik setiap individu manusia maka akan semakin mudah pemimpin menempatkan tenaga kerja manusia diposisi yang sesuai dengan karakteristik individu itu sendiri.

Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia merupakan hal yang menarik untuk dipelajari dan diteliti lebih dalam. Kita akan belajar tentang bagaimana menyelami dan mendalami manusia yang akan kita gunakan sebagai tenaga kerja.

Dalam menjalankan roda perusahaan seorang pemimpin harus tahu persis beban kerja yang harus ditanggung oleh pekerja, karena beban kerja yang terlalu berlebihan akan menghambat produktifitas pekerja itu sendiri dan akan berimbas secara spiral terhadap produktifitas individu-individu yang lain dan divisi-divisi kerja yang lain. Hal ini juga suatu bagian dari keunikan sumber daya manusia, sehingga penelitian tentang sumber daya manusia tidak akan ada akhirnya.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia

dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kinerja karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk berkerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal. Menurut Handoko (2001), yaitu kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan manajer Sirkulasi Makassar bahwa terjadi penurunan yg tidak terlalu signifikan pada peningkatan kinerja sales dalam meningkatkan pelanggan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. Masalah lain yang memicu penurunan kinerja karyawan yaitu diskripsi pekerjaan yang tidak konsisten sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. Tingginya beban kerja yang ada di PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah memperhatikan beban kerja karyawan. Menurut Sudiharto (2001), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidak seimbangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Sirkulasi Makassar masalah lain yang masih berkaitan dengan lingkungan kerja yakni kebiasaan karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya. Kebanyakan dari mereka berdomisili di wilayah yang sama atau bertetangga sehingga tercipta hubungan dengan rekan kerja yang terlalu akrab. Tak heran banyak dari karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar ketika sedang berkerja mereka malah asik mengobrol satu sama lain. Hal ini menunjukan bahwa hubungan karyawan yang sangat akrab juga menurunkan kinerja karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar karena kebiasaan mengobrol membuat karyawan tidak berkerja sesuai dengan target perusahaan.

Dari paparan di atas diketahui bahwa pemasalahan penurunan kinerja karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar diakibatkan oleh bagaimana karakteristik

dari tiap tiap individu karyawan itu sendiri. beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang baik.

## **TINJAUAN TEORI**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia,**

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Husein Umar adalah "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya". (Husein Umar, 2005 )

Pengertian lain mengenai MSDM dikemukakan oleh Veithzal Rivai yakni MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian". (Rivai, Veithzal, 2011)

**b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia,** Menurut pendapat Edwin B. Flippo fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Fungsi Manajerial yang meliputi :

##### a. Perencanaan

perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

##### b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

##### c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

##### d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

#### 2. Fungsi teknis yang meliputi :

##### a. Pengadaan

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah dierikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung.

f. Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

### **C. Karakteristik Individu**

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut James (2004 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu.

Terkait mengenai kepuasan kerja menurut Okpara (2006:26) kepuasan kerja yang didapatkan setiap karyawan tidak sama karena kriteria mereka terhadap kepuasan kerja berbeda-beda. Hal ini berhubungan dengan masing-masing individu karyawan yang meliputi hal umur, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja.

Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu

#### **d. Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Ratih Hurriyati (2005:79), Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

#### **e. Pengertian Beban Kerja,**

Menurut Menpan Dhini Rama Dhania, Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisai atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

#### **f. Indikator Beban Kerja,**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja (Jurnal Arika, 2011) adalah sebagai berikut:

##### 1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti

###### a. Tugas

Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

###### b. Organisasi Kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

##### 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

#### **g. Dampak Beban Kerja,**

Menurut Anies: Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. sehingga secara potensial membahayakan pekerja. (Anies, 2005).

#### **f. Pengertian Lingkungan Kerja,**

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Sangat penting dalam sebuah organisasi, khususnya pihak manajemen, untuk memastikan bahwa setiap karyawan senantiasa termotivasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Hal ini penting sebab dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Nitisemito "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan"(Alex S Nitisemito, 2002 ).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu

yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Sedarmayati, 2001).

#### **g. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja,**

Menurut Soedarmayanti bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Septianto Dwi, 2003) :

1. Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya dalam menunjang kinerja karyawan. Cahaya yang berlebih dapat menyilaukan para karyawan sehingga akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, jika pencahayaan kurang, akan membuat kinerja karyawan menjadi lambat, sering terjadi kesalahan, dan tidak efisien.
2. Suhu Udara, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan dalam bekerja.
3. Suara Bising, Salah satu polusi yang mendapat perhatian khusus adalah polusi suara atau kebisingan, yaitu suara yang tidak dikehendaki oleh pendengaran. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu pendengaran, merusak konsentrasi, dan menghambat komunikasi.
4. Keamanan, Guna memastika tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman, maka diperlukan system keamanan yang dapat menjamin keamanan para karyawan.
5. Hubungan Karyawan, Lingkungan kerja yang mampu mengikat hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan, atasan, bahkan dengan bawahan akan membawa dampak positif, sehingga senantiasa memotivasi karyawan untuk bekerja.

#### **h. Pengertian Kinerja**

Menurut Winardi kinerja adalah : Konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.(Bambang Guritno, 2004). Mengenai pengertian dari kinerja ini, Hani Handoko mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. (Hani Handoko, 2002).

Menurut Hani Handoko pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. (Hani Handoko, 2002). Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik.

### a. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### A. Variabel Penelitian

##### 1. Identifikasi Variabel

###### a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu, Beban kerja dan Lingkungan Kerja.

###### b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat kinerja karyawan.

##### 2. Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (X) yaitu Karakteristik Individu, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Untuk mengukur variabel penelitian, penulis menggunakan daftar pertanyaan yang terdiri atas tiga kelompok

- a. Kelompok pertama yang terdiri atas tiga variabel, yaitu karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja Pengukuran menggunakan skala Likert (Iqbal Hasan, 2002), dengan lima alternatif pilihan jawaban yang di susun secara bertingkat. Pengukuran dinyatakan dalam bentuk skor, setiap pernyataan diberi lima pilihan jawaban dan di beri skor satu sampai lima, sesuai dengan sifat pernyataan yang diajukan.

Pernyataan	skor
Sangat setuju	(SS) 5
Setuju	(S) 4
Ragu-ragu	(RR) 3
Tidak Setuju	(TS) 2
Sangat Tidak Setuju	(STS) 1

- b. Kelompok kedua terdiri atas satu variabel yaitu tingkat kinerja karyawan. Pengukuran variabel tingkat kinerja karyawan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif pilihan jawaban yang disusun secara bertingkat. Pengukuran dinyatakan dalam bentuk skor, setiap pernyataan diberi lima pilihan dan diberi skor satu sampai lima, sesuai dengan sifat pernyataan yang diajukan

Pernyataan	skor
------------	------

Sangat setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Ragu-ragu	(RR)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

c. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2002). Dengan demikian populasi yang akan digunakan penelitian bagi penulis adalah seluruh karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang menjadi Sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian (Sugiyono:2002) Dengan demikian penulis melakukan pengumpulan data di PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden.

3. Teknik Penentuan Sampel

Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah random sampling, yaitu teknik penentuan sampel secara acak dengan memperhatikan tingkatan atau kelas dan perbandingan atau proporsi jumlah dalam populasi.(Sugiyono, 2002).

**B. Teknik Pengujian Instrumen**

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi yang sebenarnya dari apa yang diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi product moment dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Interpretasi hasil uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor butir dengan skor total. Jika nilai korelasi suatu butir  $> 0,4$ , maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai korelasi suatu butir  $< 0,4$ , maka disimpulkan bahwa butir tersebut tidak valid (dinyatakan gugur). Rumus yang dapat digunakan untuk mengukur validitas Suatu instrument adalah korelasi product moment (sugiono.2007)

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

Rxy = Koefisien korelasi tiap item

X = Jumlah alternatif jawaban yang dipilih setiap responden dari setiap pertanyaan

Y = Jumlah total seluruh alternatif jawaban pada seluruh pertanyaan yang dipilih oleh seluruh responden

N = jumlah responden Instrumen penelitian dianggap valid bila r

hitung  $(r_{xy}) > r$  tabel dengan menggunakan taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan untuk menguji validitas, artinya reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama. Pengukuran ini menggunakan teknik korelasi product moment dari Karl person.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi tiap item

X = nilai item bernomor ganjil

Y = nilai item bernomor genap

N = Banyaknya responden

Setelah korelasi bernomor ganjil dan bernomor genap di dapat maka dimasukkan ke dalam rumus Spearman Brown untuk mencari koefisien reliabilitas

$$R_{gg} = \frac{2(r_{xy})}{1 + r_{xy}}$$

Keterangan :

$R_{gg}$  = Reliabilitas Instrumen

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi pengukuran Interpretasi hasil uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai alpha.

Jika nilai alpha suatu instrument kuesioner  $> 0,6$ , maka dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner tersebut adalah reliabel. Sebaliknya jika nilai alpha suatu butir  $< 0,6$ , maka disimpulkan bahwa instrument kuesioner tersebut tidak reliabel

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen ( Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). digunakan sebuah metode statistik yaitu regresi linier berganda. Metode statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Beban kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun langkah-langkah yang di gunakan dalam menjawab permasalahan adalah sebagai berikut :

Dalam menjawab apakah ada pengaruh karakteristik individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan, yaitu tentang pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) digunakan metode rumus regresi linier berganda (Sugiyono, 2008). Cara yang digunakan adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Karakteristik individu
- X2 : Beban kerja
- X3 : Lingkungan kerja
- b<sub>i</sub> : Koefisien regresi
- e : Variabel gangguan
- a : Konstanta

#### 4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada penelitian ini adalah :

##### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial. Apabila  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dengan demikian variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Sebaliknya apabila  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima sehingga dapat dikatakan variabel independen (Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja) tidak dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja karyawan). Dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang di uji.

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan Uji F dengan cara membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya bahwa variabel independen (Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

##### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan  $R^2$ , dapat menunjukkan bahwa variabel –variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh kemudian biasanya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk presentase. Nilai Koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan satu (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil 0 (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai ( $R^2$ ) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2006).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu

Pada uji validitas variable Karakteristik Individu dari 4 pertanyaan masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada table 4.1 bila nilainya antara Rhitung lebih besar daripada Rtabel.

**Table 4.1**  
**Hasil perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Indikator**  
**Variabel Karakteristik Individu**

No. Item	Korelasi Skor Item Terhadap Skor Total (Rxy)	Nilai Batas	Sig	Keterangan
1	0.623	0,361	0,000	Valid
2	0.709	0,361	0,000	Valid
3	0,631	0,361	0,000	Valid
4	0,662	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2017

Variabel Karakteristik Individu yang di dalamnya terdapat 4 butir item pertanyaan yang merupakan tolak ukur pengambilan data yang disebar ke responden akan di uji korelasinya antara skor item pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada table 4.1 maka diperoleh angka korelasi (Rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan koefisien korelasi yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,361. Nilai *Correction Item Total Correlation* (Rhitung) variable Karakteristik Individu (X1) berada diantara 0,623 - 0,699. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai Rhitung > 0,361 (*cut of poin*), Sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kusioner Karakteristik Individu (X1) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### B. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pada uji validitas variable Beban Kerja dari 3 pertanyaan masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pernyataan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel 4.2 bila nilainya antara Rhitung lebih besar daripada Rtabel.

**Table 4.2**  
**Hasil perhitungan Uji Validitas Butir-butir Perntanyaan Indikator**  
**Variabel Beban Kerja**

No. Item	Korelasi Skor Item Terhadap Skor Total (Rxy)	Nilai Batas	Sig	Keterangan
1	0,850	0,361	0,000	Valid

2	0.740	0,361	0,000	Valid
3	0,714	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2017

Variabel Beban Kerja yang di dalamnya terdapat 3 butir item pertanyaan yang merupakan tolak ukur pengambilan data yang disebar ke responden akan di uji korelasinya antara skor item pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada table 4.2 maka diperoleh angka korelasi (Rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan koefisien korelasi yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,361. Nilai *Correction Item Total Correlation* (Rhitung) variable Beban Kerja (X2) berada diantara 0,714 - 0,850. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai Rhitung > 0,361 (*cut of point*). Sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kusioner Beban Kerja (X2) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### C. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pada uji validitas variable Lingkungan Kerja dari 3 pertanyaan masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pernyataan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel 4.3 bila nilainya antara Rhitung lebih besar daripada Rtabel.

**Table 4.3**  
**Hasil perhitungan Uji Validitas Butir-butir Perntanyaan Indikator**  
**Variabel Lingkungan Kerja**

No. Item	Korelasi Skor Item Terhadap Skor Total (Rxy)	Nilai Batas	Sig	Keterangan
1	0,862	0,361	0,000	Valid
2	0.796	0,361	0,000	Valid
3	0,881	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2017

Variabel Lingkungan Kerja yang di dalamnya terdapat 3 butir item pertanyaan yang merupakan tolak ukur pengambilan data yang disebar ke responden akan di uji korelasinya antara skor item pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada table 4.3 maka diperoleh angka korelasi (Rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan koefisien korelasi yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,361. Nilai *Correction Item Total Correlation* (Rhitung) variable Lingkungan Kerja (X3) berada diantara 0,796 - 0,881. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai Rhitung > 0,3 (*Cut Of Point*). Sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kusioner Lingkungan Kerja (X3) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### D. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pada uji validitas variable Kinerja Karyawan dari 5 pertanyaan masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pernyataan tersebut

valid atau invalid. Dalam hal ini bias dilihat pada tabel 4.4 bila nilainya antara R hitung lebih besar daripada R table

**Table 4.4**  
**Hasil perhitungan Uji Validitas Butir-butir Perntanyaan Indikator**  
**Variabel Kinerja Karyawan**

No. Item	Korelasi Skor Item Terhadap Skor Total (Rxy)	Nilai Batas	Sig	Keterangan
1	0,830	0,361	0,000	Valid
2	0.844	0,361	0,000	Valid
3	0,631	0,361	0,000	Valid
4	0,712	0,361	0,000	Valid
5	0,835	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2017

Variabel Kinerja karyawan yang di dalamnya terdapat 5 butir item pertanyaan yang merupakan tolak ukur pengambilan data yang disebar ke responden akan di uji korelasinya antara skor item pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada table 4.4 maka diperoleh angka korelasi (Rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan koefisien korelasi yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,361. Nilai *Correction Item Total Correlation* (Rhitung) variable Kinerja Karyawan (Y) berada diantara 0,631 - 0,844. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai Rhitung > 0,361 (*cut of point*). Sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kusioner Kinerja Karyawan (Y) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji F Anova**, Dari hasil uji F anova didapatkan hasil variabel Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung untuk variabel Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawandiperoleh 12.618 dengan harga signifikan sebesar 0.000 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti semakin baiknya Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin baik.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan 0.770 dengan nilai R square sebesar 0.593, ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama variabel Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan masuk dalam kategori sedang. Besarnya pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja baru dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) yang menunjukkan secara bersama-sama Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh 59.3% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan selebihnya sebesar 40.7% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Artinya bahwa Karakteristik Individu, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dalam kategori sedang dalam mempengaruhi Kinerja karyawan.

Hasil ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Dani Pardityo Setiawan (2016) Dengan Judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MJC Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MJC. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar ( $\beta$ ) -0,104 ( $p > 0.05$ ;  $p = 0,022$ ). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,027; maka penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MJC. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,165 ( $*p < 0.05$ ;  $p = 0,045$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,014; maka hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh negative dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh beban kerja nilai kerja ( $\beta$ ) -0,095 ( $p > 0.05$ ;  $p = 0,32$ ) berpengaruh negatif dan lingkungan ( $\beta$ ) 0,159 ( $*p < 0.05$ ;  $p = 0,26$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,36. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima dimana hanya beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial, Selanjutnya Penelitian dari Sherly Dian Sari (2015) dengan Judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kerajinan kulit di manding, kab. Bantul Yogyakarta, Variabel karakteristik individu (X1) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} = 0,960$  dan nilai P value sebesar 0,339. Nilai P value sebesar 0,339 lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Akan tetapi koefisien regresi variabel karakteristik individu (X1) menghasilkan  $b_1 = 0,076$  yang bernilai positif. Variabel lingkungan kerja (X2), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} = 7,584$  dan nilai P value sebesar 0,000. Nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) menghasilkan  $b_2 = 0,515$  yang bernilai positif. Variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang diperoleh dari nilai  $F_{hitung} = 40,829$  dan nilai P value sebesar 0,000. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> = 0,446. Artinya bahwa sebesar 44,6% variabel kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 55,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja

organisasi. Perbedaan dalam hal kemampuan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja individu (Gibson *et. al.*, 2000).

Menurut Setyawan dan Kuswati (2006;109), apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang tinggi terlihat pada tingkat pencapaian target produksi yang *fluktuatif*. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk membuat standarisasi pekerjaan untuk setiap karyawannya, tingkat produksi pada perusahaan dari hari ke hari tidak menentu tergantung dari seberapa besar target yang harus diselesaikan. Sulit bagi manajer HRD untuk menyesuaikan berapa tingkat pekerja tetap yang dibutuhkan perusahaan ini, tentu ketika orderan tinggi karyawan mempunyai jadwal lembur yang tinggi. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah namun membutuhkan waktu untuk istirahat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4.597 dengan harga signifikansi 0.000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Karakteristik Individu karyawan, maka akan meningkatkan kemampuan mengelola usaha.
2. Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -2.661 dengan harga signifikansi 0.013. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin menurunnya Kinerja karyawan tersebut.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.455 dengan harga signifikansi 0.021. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja diperusahaan tersebut maka semakin baik Kinerja karyawannya.
4. Karakteristik Individu, beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung = 12.618 dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Ini mengindikasikan bahwa jika suatu perusahaan ingin meningkatkan Kinerja karyawannya maka sebaiknya dilakukan adalah Karakteristik Individu, Baban kerja dan Lingkungan kerja dapat dilakukan secara bersama-sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Bambang Guritno, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Grafika Angkasa, Jakarta,
- Flippo Edwins, 2002, *Personal management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemaham Alponso : Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* . Edisi kelima : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, : Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson et al, 2000. *Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Ahli bahasa Agus Dharma, Erlangga : Jakarta.
- Handoko, H. (2001). *Personnel Management and Human Resources*. BPFE.Yogyakarta.
- Hani Handoko, 2002, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, PT Grafindo, Jakarta.
- Husein Umar, 2005, *Riset SDM Dalam Organisasi*, PT SUN, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi., 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ke-3, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dan Jauvani Sagala,. 2011, *MSDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi ke-2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., 2004, *MSDM untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayati, 2001.*Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109

Septianto Dwi, 2003, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus) Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.

Sherly Dian Sari (2015) dengan Judul *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kerajinan kulit di manding, kab. Bantul, Yogyakarta.*

Sugiyono. (2002). *Statistika untuk Penelitian* : Alfabeta. Bandung

Sugiyono,.2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.*, Alfabeta.Bandung

Sugiyono,. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.