
PENGARUH KAREKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT SUKSES MAKMUR ABADI MEDAN

Hernawaty
STMB MULTI SMART
Jl. Merbabu No.32 AA-BB Medan
Telp: (061)4561932

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh melemahnya kinerja pegawai yang berpengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sukses Makmur Abadi Medan. Penelitian ini, dinamakan penelitian populasi menggunakan metode sensus. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), maka diperoleh Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,688 artinya bahwa persentase karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 68,8% atau variasi yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 68,8% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif yang disertai dengan perubahan lingkungan yang sangat dinamis, mengharuskan setiap perusahaan, termasuk perusahaan distributor, memiliki sumberdaya manusia yang profesional dan handal. Oleh karena itu, perusahaan distributor harus menjadikan sumberdaya manusia yang profesional dan handal. Oleh karena itu, perusahaan distributor harus menjadikan sumber daya manusia sebagai *core competence* dalam mengelolah usahanya, agar mampu berkompetensi dan eksis dalam mengelolah usahanya, agar mampu berkompetisi dan eksis dalam persaingan usaha melalui penciptaan dan peningkatan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan tidak terlepas dari model pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan (Schein, 1985).

Baron dkk., (1999) menegaskan bahwa mengingat peranannya yang sangat strategis dalam perusahaan agar dapat survive dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi sudah menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi sudah menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan.

Peran sumberdaya manusia pada masa kini menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam suatu lembaga organisasi, baik organisasi swasta atau perusahaan, BUMN maupun instansi pemerintah, (Arikunto, 1996). Dalam hal ini diperlukan sumber daya manusia sebagai asset organisasi, dalam upaya peningkatan kerja sumber daya manusia, (Cooper dkk., 1991).

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal, baik dari faktor dari dalam diri atau karakteristik karyawan, beban kerja, maupun lingkungan kerja. Kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tanpa adanya prakondisi tertentu. Upaya peningkatan kinerja karyawan memerlukan komitmen, tekad dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkannya, dimana hal ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam organisasi, (Sedarmayanti 2000).

Metode pengukuran produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sukses Makmur Abadi dari tahun 2009 –2013, yaitu:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Persentase Jumlah Produk yang Tidak Cacat}}{\text{Jumlah Jam Kerja}}$$

Berikut adalah persentase jumlah produk cacat yang dihasilkan PT. Sukses Makmur Abadi tahun 2009 – 2013.

Table 1.1
Persentase Jumlah Produk Yang Tidak Cacat
PT. Sukses Makmur Abadi Medan
Tahun 2009–2013

(Dalam unit)

Tahun	Jumlah Produksi	Jumlah Produk Cacat	Persentase Produk Cacat (0%)	Persentase Produk Yang Tidak Cacat
2009	201.128.223,12	54.304.620	0,027	99,973
2010	183.725.295,20	45.618,535	0,025	99,975
2011	226.822.752,62	69.854,251	0,031	99,969
2012	232.652.125,14	74.448,682	0,032	99,968
2013	245.394.342,96	83.434,076	0,034	99,966

Source: PT. Sukses Makmur Abadi 2014

Meskipun dilihat secara total dari realisasi jumlah produksi dalam 5 tahun terakhir selalu mengalami peningkatan yang signifikan, namun jika dilihat dari rasio jumlah produk yang cacat, perusahaan mengalami kemunduran Tabel 1.1 tersebut menunjukkan semakin banyaknya jumlah barang yang diproduksi semakin meningkat pula persentase produk cacat yang dihasilkan. Oleh PT Sukses Makmur Abadi yang dimaksud produk cacat adalah produk yang tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

Dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai dan usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus menjadi perhatian karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Begitu banyak perusahaan yang kurang memperhatikan hal ini.

Lingkungan kerja adalah: "Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibenarkan" (Tesis Nur Haryani, 2006)

Pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang lebih baik akan memberikan keuntungan bagi organisasi, selain dapat meningkatkan efisiensi kerja untuk menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat proses pencapaian tujuan, juga akan menciptakan hubungan yang baik serta loyalitas antar karyawan dan organisasi, (Prawirosentono, 1999). Untuk mencapai keuntungan di atas, maka harus ada hubungan timbal balik yang baik antar karyawan dan organisasi. Hubungan tersebut dapat berupa dukungan organisasi dalam pengembangan sumberdaya manusia serta penyediaan sarana dan prasarana, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuan individual yang mereka miliki (Mathis dkk., 2006).

PT Sukses Makmur Abadi juga tidak terlepas dari berbagai fenomena yang dapat menghambat perkembangan di masa yang akan datang. Masih adanya komplain internal, kinerja di setiap bagian yang secara umum masih memerlukan upaya pembenahan, merupakan alasan yang sangat mendasar bagi pihak manajemen untuk melaksanakan usaha pengembangan karyawan. Dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh PT Sukses Makmur Abadi sehingga dampaknya pada kemampuan, ketrampilan, dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan PT Sukses Makmur Abadi cenderung berkurang. Selain itu semakin beratnya beban PT Sukses Makmur Abadi dalam memacu produksi, juga menjadi alasan bagi pihak manajemen untuk memacu produksi, juga menjadi alasan bagi pihak manajemen untuk memacu peningkatan kinerja pegawai. Dan tidak didukungnya lingkungan kerja yang tidak sesuai. Dengan demikian, adalah sangat beralasan untuk menjadikannya PT Sukses Makmur Abadi, sebagai subjek penelitian, selain penulis adalah salah satu karyawan PT Sukses Makmur Abadi. Tujuan ini adalah untuk menganalisis karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sukses Makmur Abadi.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hasan, Aziz dan Adam, 2012). Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik itu kualitas, kuantitas, waktu dan kesungguhan yang dapat dicapai oleh karyawan.

Bernadin dan Russel (2003) dalam Febriana (2011) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan enam kriteria kinerja sebagai berikut.

1. Kualitas, merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektifitas biaya, merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku, dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Kebutuhan akan pengawasan, merupakan tingkatan dimana seseorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawasan untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

6. Hubungan antar perseorangan, merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada atasan.

Menurut As'ad (1991 : 47) kinerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi As'ad menyatakan bahwa kinerja adalah "*success full role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan-batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku oleh pekerja yang bersangkutan.

Sedangkan Suprihanto (dalam Sri Mulyo, 1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Vroom dalam As'ad (1991:48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*Level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif performance rendah.

Adapun tujuan pengukuran kinerja menurut Usman (2009) dalam Hasan, Aziz dan Adam (2012) adalah sebagai berikut:

1. Lebih menjamin objektifitas dalam pembinaan karyawan.
2. Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif dalam pembinaan para karyawan.
3. Memberi masukan untuk menyelesaikan masalah yang ada.
4. Mengukur validitas metode yang telah digunakan.
5. Mendiagnosa masalah-masalah dalam berorganisasi
6. Sebagai umpan balik bagi karyawan serta pimpinan.

Menurut Mahmudi (2005) dalam Darmawan (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor individual, seperti: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, seperti: semangat dan arahan dari atasan.
3. Faktor tim, seperti: semangat yang diberikan oleh teman atau rekan kerja dan kepercayaan terhadap sesama rekan kerja.
4. Faktor sistem, seperti: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.
5. Faktor kontekstual (situasional), seperti: tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal dan internal.

Seorang pegawai yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan fungsinya akan menimbulkan rasa tanggung jawab sehingga ia akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Kinerja pegawai dapat dinilai dengan melakukan pengukuran terhadap kinerja mereka. Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk membandingkan antara standar dengan pelaksanaannya. Perbandingan tersebut hendaknya berdasarkan pandangan ke depan. Artinya, bila ada penyimpangan yang terjadi maka dapat diperbaiki di dalam pelaksanaannya nanti.

Untuk dapat mengukur kinerja yang aktual, ada 4 (empat) sumber informasi yang dapat digunakan yaitu:

1. Pengamatan pribadi
Pendekatan ini memungkinkan liputan yang intensif karena kegiatan yang kecil dan besar dapat diamati, dengan begitu akan diketahui hal-hal yang tidak tersurat. Sebagai contoh, pimpinan dapat melakukan inspeksi keliling untuk melihat secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan bawahan, jika terjadi penyimpangan pimpinan dapat mengetahui seberapa besar penyimpangan itu. Kelemahannya adalah langkah ini dapat menimbulkan kecurigaan bagi bawahan karena mereka dianggap tidak dipercaya.
2. Laporan Statistik
Pengukuran kinerja ini lebih praktis karena laporan statistik ini dapat dilihat dari grafik, diagram batang dan peragaan angka-angka dalam bentuk apapun.

Kelemahannya adalah laporan ini hanya melaporkan beberapa bidang utama yang dapat diukur secara numerik dan sering kali mengabaikan faktor-faktor lain yang seringkali subyektif.

1. Laporan Lisan
Informasi ini dapat diperoleh melalui konferensi, rapat, percakapan tatap muka ataupun panggilan telepon. Kelemahannya adalah masalah pendokumentasian informasi untuk rujukan di kemudian hari kurang akurat.
2. Laporan Tertulis
Laporan ini lebih formal karena adanya dokumentasi yang akurat. Kekurangannya adalah laporan tertulis terkesan lebih lambat. Jadi masing-masing sumber informasi tersebut memiliki kekuatan maupun kelemahannya. Namun, apabila keempat sumber informasi itu di dapat dipadukan akan dapat meningkatkan jumlah sumber masukan dan kemungkinan menerima informasi yang handal.

Karakteristik Individu

Menurut Sopiah (2008) karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Adapun ciri-ciri biografis yang melekat pada individu yaitu, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah atau banyaknya tanggungan, dan masa kerja. Yang termasuk dalam karakteristik individu dalam penelitian ini adalah sikap, kemampuan dan stress kerja.

Menurut Suwanto (1999) dalam Ainie (2009), pengelompokan variable individu menjadi 3 yaitu:

1. Kemampuan dan ketrampilan baik mental maupun fisik.
2. Demografis, misalnya jenis kelamin, usia, dan ras.
3. Latar belakang, yaitu kelas social dan pengalaman serta variable psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan keribadian.

Menurut Agung (2008) variabel individu meliputi karakteristik, biografis (umur, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja), kemampuan (fisik dan intelektual), proses belajar, kepribadian, persepsi, sikap, dan kepuasan kerja. Bekerja ditempat yang sama. Arif Subiantoro menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi: Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

Ratih Hurriyanti, (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: "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". Menurut Steven P. Robbins (2006:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Sikap

Sikap adalah pernyataan, baik itu pernyataan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu (Robbins dan Judge, 2008:92). Sikap karyawan adalah tanggapan seorang karyawan dalam memberikan pendapat baik itu menguntungkan atau tidak dalam suatu objek, orang atau peristiwa.

Ada tiga komponen sikap menurut (Sopiah, 2008:21) yaitu: afektif, kognitif dan psikomotorik.

1. Komponen afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang.
2. Komponen kognitif berkaitan dengan proses berfikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika.
3. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.

Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008:57). Kemampuan karyawan adalah kapasitas yang dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:57-61), kemampuan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Kemampuan Intelektual
Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar, dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan Fisik
Kemampuan melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, dan kekuatan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerja (Rivai dan Mulyadi, 2010:308). Stres kerja karyawan adalah suatu kondisi ketegangan yang dikarenakan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Menurut Sopiah (2008:87) penyebab stress adalah:

1. Lingkungan fisik
Stressor karena terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun resiko keamanan. Stressor yang bersifat fisik juga kelihatan pada pengaturan kantor, termasuk rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.
Stres karena peran atau tugas. Stressor karenaperan atau tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja.
2. Penyebab stres antar pribadi
Stressor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang di kompetisikan untuk memenangkan reward yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain-lain memungkinkan munculnya stres.
3. Organisasi
Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:313),

penyebab stress organisasi terdiri dari kebijakan oerganisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

Dampak atau akibat dari stress dalam bekerja menurut Sopiah (2008:89) yaitu:

1. Fisik
Akibat stress pada fisik muda dikenali. Apabila orang mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan maka timbul penyakit seperti: jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika menderita sakit.
2. Psikis
Dampak stres pada aspek psikis bias dikenali seperti: ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan dan kurang semangat.
3. Perilaku
Akibat stres yang bias dikenali dari perilaku: kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi.

Adapun cara terbaik mengurangi stres dalam bekerja menurut Wahjono (2010:109) adalah dengan mencari penyebabnya dan memecahkannya seperti; memindahkan ke pekerjaan lain, mengganti pekerjaannya dan menyediakan lingkungan kerja baru, atau bahkan merancang kembali job desain yang memungkinkan untuk mengurangi beban kerja, tekanan waktu dan ambiguitas dan komunikasi yang dibangun lebih baik juga memungkinkan menurunkan tingkat stres.

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stress. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebih/ terlalu sedikit “kuantitatif”, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/ terlalu sedikit “kualitatif”, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Disamping itu beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan terjadi stres

Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2001) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja berlebih secara fisik dan mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif.

Beban kerja terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya ransangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja.

Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya (Suherland dan Cooper dalam Munandar (2001).

a. *Overload*

Overload dapat dibedakan menjadi kuantitatif dan kualitatif. *Overload* secara kuantitatif, bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam emosional yang tinggi. *Overload* kualitatif, bila pekerjaan memiliki tingkat kesulitan atau kerumitan yang tinggi. *Overload* pada pekerjaan merupakan hal yang paling utama karena *over* kapasitas produksi barang dalam satu ruangan produksi.

b. Pekerjaan yang sederhana

Pekerjaan yang tidak menantang dan kurang menarik bagi pekerja, pekerjaan yang rutinitas sehingga menimbulkan kebosanan, ketidakpuasan dan sebagainya. Perasaan bosan dan jenuh inilah yang membuat seorang pekerja tidak menyenangi pekerjaannya atau terasing dari kerja (Supardi, 2007).

c. Pekerjaan beresiko tinggi

Pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bias mengancam bagi keselamatan jiwanya. Kebutuhan akan rasa aman merupakan faktor utama di dalam diri seseorang. Bila seseorang merasa dirinya tidak aman, maka timbul reaksi-reaksi kejiwaan seperti cemas, takut tanpa alasan dan sebagainya (Anoranga, 2006).

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh kartawan (Wefald dkk 2008). Tarwaka dalam Nugraheni (2009) mengemukakan bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Sementara Grounewegen dalam Gunawan (2007) mendefinisikan beban kerja adalah sebagai jumlah pekerja-pekerja yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat dipandang dari sudut objektif dan subjektif.

Beban kerja objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Dari berbagai defenisi diatas dapat diambil kesimpulan, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut objektif dan subjektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas (*Task*), Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang letak kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan lain sebagainya.
 - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal

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

Dampak Beban Kerja

Depkes dan Kessos RI dalam Nugraheni (2009) menyebutkan bahwa beban kerja memberikan akibat yaitu apabila beban kerja terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah dapat menyebabkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Sementara menurut Budiono dalam Nugraheni (2009) akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dalam waktu kerja yang lebih dari 8 jam maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta kondisi sakit.

Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Selain itu, karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara cukup baik dan peralatan memadai serta relatif modern.

Menurut Indriyo (2008:151), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja".

Menurut Ernie dan Kurniawan (2005:60), "lingkungan kerja adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja adalah para pemilik organisasi (*owner*), para pengolah organisasi (*director*), para pekerja atau staf anggota (*employees*), serta lingkungan fisik organisasi".

Menurut Nitisemito (2002:25), "Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan". Sedangkan menurut Cikmat dalam Nawawi (2003:292), "lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi".

Dari beberapa defenisi mengenai lingkungan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara umum, lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting, karena itu diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktr lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, sebab karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja dibedakan atas:

1. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang dapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti meja, kursi, pulpen, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan kerja umum, seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja perantara, adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan. Meliputi temperatur, getaran mekanis, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan sebagainya.

Kondisi Lingkungan kerja

Menurut Wursanto (2005:287-289), kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, meliputi:
 - a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai, termasuk di dalam ruangan kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai termasuk di dalamnya menjalankan tugas serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.
 - b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai, tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga beserta kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan, sarana transportasi khusus antar jemput pegawai.
 - c. Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendraan umum.
2. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis, adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, meliputi:
 - a. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya seperti, rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil), rasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para pegawai
 - b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertical dan horizontal
Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara pemimpin dengan bawahan dan loyalitas antar bawahan dengan pimpinan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti mengadakan kunjungan ke rumah-rumah pegawai pada saat tertentu, ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, membela kepentingan bawahan, membela bawahan dari pihak-pihak lain, melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datang dari pihak lain, dan sebagainya.
Loyalitas yang bersifat horizontal yaitu loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau dengan pegawai yang setingkat.
 - c. Adanya perasaan puas dikalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009:28:35), ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, adanya penerangan (cahaya) yang terang tetai tidak menyilaukan perlu diperhatikan perusahaan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
Dalam keadaan normal setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
Temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja karyawan menurun, sedangkan temperatur terlalu panas akan mengakibatkan cepat timbulnya kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan. Hasil penelitian menunjukkan tingkat produksi karyawan yang paling tinggi dicapai pada temperatur 24-27⁰ C.
3. Kelembaban di tempat kerja

- Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, yang biasanya berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara yang secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara tempat kerja
Udara disekitar tempat kerja dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor ditempat kerja tidak boleh dibiarkan berlangsung lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sebaliknya dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran selama bekerja, yang akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
 5. Kebisingan di tempat kerja
Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan bisa menyebabkan kematian.
 6. Getaran mekanis di tempat kerja getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum, getaran mekanik dapat mengganggu tubuh dalam hal:
 - a. Konsentrasi bekerja
 - b. Datangnya kelelahan.
 - c. Timbulnya beberapa penyakit karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan sebagainya.
 7. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan mempengaruhi kepekaan penciuman.
 8. Tata warna di tempat kerja
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dll, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
 9. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi mempunyai hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
 10. Musik di tempat kerja
Music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu perlu dipilih dengan selektif, karena tidak sesuainya music yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
 11. Keamanan di tempat kerja
Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Indikator Lingkungan kerja

Baik buruknya lingkungan kerja harus diukur dengan menggunakan suatu indikator penilaian. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan Sedarmayanti (2009:28-35) dan kondisi lingkungan kerja menurut Wursanto (2005:287-289), maka indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Keamanan di tempat kerja
5. Hubungan dengan atasan
6. Hubungan dengan rekan kerja

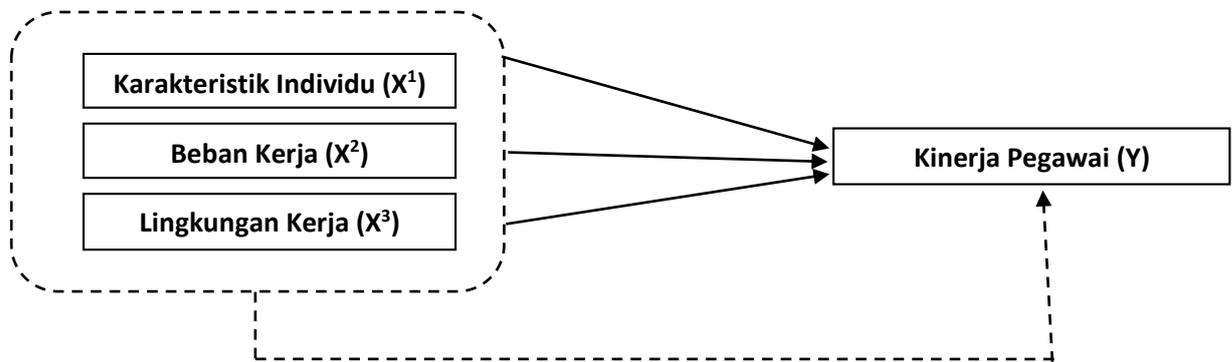
Penelitian yang Relevan

1. Nanik Triani (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Situasi kerja terhadap Stres kerja dengan Tipe Kepribadian dan sumber kendali (*Locus of Control*) sebagai Variabel Moderator yang dilakukan pada Pegawai BKKBN Kabupaten Gunung Kidul”.
Dari hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa secara umum, pegawai BKKBN Kabupaten Gunung Kidul menghadapi situasi kerja yang relative baik. Responden tidak mengalami stres yang berlebihan selama 6 bulan terakhir. Situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja dengan koefisien kerja regresi sebesar 0,134 dengan nilai t-test 4,967; dan situasi kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja dengan tipe kepribadian sebagai variabel moderator. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,005167

- dengan nilai t-test sebesar 0,867 dan signifikansi sebesar 0,389 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), serta situasi kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja dengan sumber kendali (*Locous of Control*) sebagai variabel moderator. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,0264. Nilai t-test sebesar 0,274 dengan signifikansi 0,785 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05).
2. Nur Haryani (2006) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta” yang menyimpulkan hasil bahwa variabel motivasi, dan faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas pendapatan Kota Surakarta.
 Pada pengujian pengaruh gender sebagai variabel mediator, ternyata tidak ada perbedaan pengaruh gender berdasarkan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta. Pada pengujian pengaruh tingkat pendidikan sebagai variabel mediator, ditunjukkan untuk variabel motivasi tidak ada perbedaan pengaruh. Sedangkan untuk faktor lingkungan kerja ternyata ada perbedaan pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah kota Surakarta.
 Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta adalah faktor motivasi dimana ditunjukkan adanya nilai koefisien regresi yang lebih besar dari faktor lingkungan kerja.
 3. Sugeng (2001), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Daniliris Surakarta” yang menyimpulkan bahwa pada uji variabel lingkungan kerja dan gaji dimana masing-masing mempunyai t_{hitung} 13,139;13,659 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (1,960), hal ini menunjukkan lingkungan kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan secara individual. Pada nilai parameter (β) menunjukkan bentuk pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan gaji terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah positif, yang ditunjukkan kearah parameter masing-masing koefisien regresi. Ini berarti bahwa setiap kenaikan dari variabel lingkungan kerja dan gaji akan diikuti kenaikan variabel kepuasan kerja variabel. Yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja variabel pada penelitian tersebut diantara kedua variabel independennya adalah variabel gaji.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan :

Dari kerangka konseptual tersebut dapat dijelaskan bahwa faktor karakteristik individu (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Sukses Makmur Abadi Medan.

Pengaruh Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan

Manusia adalah sumber daya yang umumnya bagi semua organisasi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tidak lepas dari peranan manusia sebagai pengelolahnya oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan mengetahui karakteristik individu dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja perusahaan yang optimal, manajer diharapkan memperhatikan dan mampu mamahami karakteristik individu dari pekerjaannya dengan baik, sehingga upaya meningkatkan kinerja dapat terwujud.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja bukan hanya dipandang sebagai beban fisik tetapi jugaberupa beban mental. Pekerjaan yang mempunyai beban berlebih akan menurunkan kualitas hasil kerja dan mungkin akan melaksanakan pekerjaan tidak tepat waktu .

Lebih jauh lagi Prof, Alan Hedge (1995:5) menegaskan bahwa beban kerja, yaitu jumlah durasi pekerjaan dalam alur kerja berpengaruh pada kinerja. Organisasi dengan beban kerja tinggi mempunyai efek yang buruk

pada output dan kualitas pekerja. Oleh karena itu sangat diperlukan pengelolaan yang baik oleh manajemen untuk mencapai performansi kerja yang optimal.

Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang yang mencakup desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan arti penting dari pegawai yang melakukan aktivitas, karena hal itu akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung dalam mencapai kinerja. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja tinggi. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja. Pandangan lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2000: 67) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan telaah teoritis, penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. HO₁: Karakteristik Individu tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sukses Makmur Abadi
 Ha₁: Karakteristik Individu mempunyai Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sukses Makmur Abadi
2. HO₂: Beban Kerja tidak mempunyai Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sukses Makmur Abadi
 Ha₂: Beban Kerja mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sukses Makmur Abadi
3. HO₃: Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sukses Makmur Abadi
 Ha₃:Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Sukses Makmur Abadi

3. PEMBAHASAN

Populasi dan Sampling Penelitian

Arikunto (2002:108) menjelaskan populasi adalah subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun bila peneliti ingin meneliti hanya sebagian dari populasi tersebut, maka penelitian tersebut disebut dengan penelitian sample. Sedangkan sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Meskipun dalam penelitian tersebut merupakan kesimpulan berlaku secara keseluruhan. Dinamakan penelitian sample apabila kita bermaksud untuk mengeneralisasikan ke populasi, maka sample yang ditentukan tersebut harus benar-benar *representative*, artinya sample tersebut harus memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat yang terdapat di dalam populasinya.

Menurut Sugiyono (2007:80-81), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam pengertian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Sukses Makmur Abadi Medan. Dan untuk memperoleh populasi peneliti mengambil seluruh karyawan PT. Sukses Makmur Abadi yang berjumlah 55 orang, dengan kata lain seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sehingga penelitian ini dengan cara sensus.

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu:

- a. Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perusahaannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) yang diterapkan oleh pihak PT Sukses Makmur Abadi.
- b. Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) PT Sukses Makmur Abadi

Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap inkator-indikator yang membentuknya. Defenisi operasional merupakan indikator atau parameter dalam suatu penelitian yang memungkinkan peneliti mengukur variabel yang diteliti. Dengan kata lain melalui defenisi operasional diperoleh gambaran yang jelas tentang apa yang seharusnya diukur dari variabel peneliti. Dalam hal ini dapat dilihat secara jelas pada penjelasan tabel operasional variabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
----------	---------	-----------	------------

Karakteristik Individu (X₁)	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Standar dalam bentuk fisik • Standar kesesuaian dalam bidang tugas 	Skala Likert
	Demografis	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis kelamin • Usia • Ras 	
	Latar Belakang	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi • Sikap 	
Beban Kerja (X₂)	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pekerjaan • Frekuensi pekerjaan 	Skala Likert
	Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem Kerja • Waktu Istirahat 	
Lingkungan Kerja (X₃)	Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Langsung • Umum 	Skala Likert
	Perantara	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Sirkulasi udara • Kebisingan 	
Kinerja (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan 	Skala Likert
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu 	
	Efektifitas Biaya	<ul style="list-style-type: none"> • Manusia • Keuangan 	
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu 	

Instrumen Penelitian

Pendapat Suharsimi Arikunto mengenai instrument penelitian adalah “*alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah*”, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono yaitu suatu alat yang mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, peneliti menggunakan instrument skala Likert, maka jawaban itu diberi skor seperti yang tertera di bawah ini:

Tabel Alternatif Jawaban pada Teknik Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2005:108)

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/ diganti karena dianggap tidak relevan. Kuesioner ini dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid.
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung < r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah tidak valid.

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Logikanya jika kita lakukan penelitian yang sama, dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan kita dapatkan respon yang kurang lebih sama. Nilai reliabilitas dalam penelitian ini adalah (0,6) (Duwi, 2011)

Teknik Analisis Data

Metode statistik yang digunakan adalah regresi berganda menurut (Duwi, 2011). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/ bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/ atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Model persamaan regresi untuk menguji formulasi sebagai berikut :

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja pegawai

a	= Konstan
b1, b2, b3	= Koefisien regresi
X1	= Karakteristik individu
X2	= Beban kerja
X3	= Lingkungan Kerja
e	= error (tingkat kesalahan)

Statistik deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data. Statistik deskriptif memberikan gambaran/ deskriptif tentang jawaban para responden atas kuesioner yang diberikan untuk setiap variabel penelitian. Hal-hal yang biasanya dipaparkan di statistik deskriptif antara lain distribusi frekuensi, rata-rata, median, modus, standar deviasi, range, kurtosis, skewness

Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati data normal. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat grafik histogram atau normal probability. Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, artinya titik puncak kurva berada di titik nol (0) pada sumbu X maka model regresi memenuhi syarat normalitas, begitu juga bila sebaliknya. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residu akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pengujian normalitas data juga dilakukan menggunakan alat uji statistik, yaitu alat statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika tingkat signifikasinya lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah apabila *tolerance value* < 0,1, sedangkan VIF > 5 dan sebaliknya apabila *tolerance value* > 0,1 sedangkan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* di sekitar nilai X1, X2, X3 dan Y. Jika ada pola tertentu, maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi berganda karena subvariabel dalam penelitian ini lebih dari satu. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel secara simultan dan parsial mempengaruhi variabel dependen

1. Adjusted R^2

Pengujian adjusted R^2 digunakan untuk mengatur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Adjusted R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila adjusted $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R^2 semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R^2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji - F

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujianya :

H_0 : $b_1 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen;

H_a : $b_1 \neq 0$, semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas < 0,05 maka H_a diterima atau H_0 ditolak,

- Jika probabilitas > 0,05 maka Ha ditolak atau Ho diterima.
- Uji – t
 Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya :
 Ho : b1 = 0, artinya semua variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen;
 Ho : b1 ≠ 0, semua variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan :
 Jika probabilitas < 0,05 maka Ha diterima atau Ho ditolak, Jika probabilitas > 0,05 maka Ha ditolak atau Ho diterima

4. HASIL

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Ketetapan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Pengujian hipotesis tidak akan mengenai sarannya bila mana data yang dipakai tidak reliabel dan tidak menggambarkan secara tepat konsep yang diukur. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas instrumen.

Instrumen yang dilakukan dalam uji validitas dan reliabilitas penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 45 pernyataan. Pernyataan yang berhubungan dengan karakteristik individu (X1) sebanyak 17 pernyataan, beban kerja (X2) sebanyak 9 pernyataan, lingkungan kerja (X3) sebanyak 10 dan kinerja pegawai (Y) sebanyak 9 pernyataan.

Analisis Statistik

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/ bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/ atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Tabel 4.13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.943	5.313		1.872	.067		
	karakteristik individu	.216	.052	.224	2.316	.003	.972	1.028
	beban kerja	.813	.084	.756	9.653	.000	.943	1.061
	lingkungan kerja	.279	.093	.236	2.987	.004	.928	1.078

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,943 + 0,216X_1 + 0,813X_2 + 0,279X_3 + e$$

Keterangan :

- α sebesar 9,943 menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai 0 maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 9,943
- b1(X1) sebesar 0,216 menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila karakteristik individu dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,216.
- b2(X2) sebesar 0,813 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila beban kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,813.
- b3(X3) sebesar 0,279 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,279.

Uji Asumsi Klasik

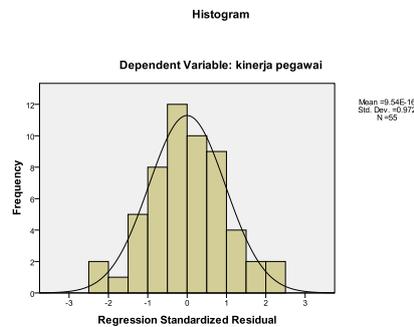
Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati data normal. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat grafik histogram atau normal probability. Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, artinya titik puncak kurva berada di titik nol (0) pada sumbu X maka model regresi memenuhi syarat normalitas, begitu juga bila sebaliknya. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk

jumlah sampel kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residul akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Duwi, 2011). Pengujian normalitas data juga dilakukan menggunakan alat uji statistik, yaitu alat statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika tingkat signifikasinya lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal.

Pendekatan Histogram



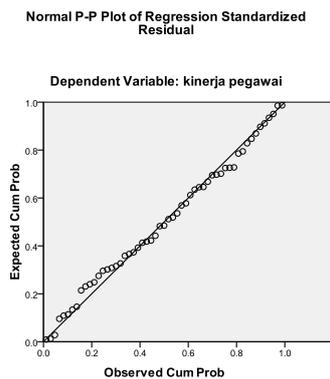
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2014)

Gambar 4.1

Histogram Uji Normalitas

Gambar 4.1 di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri ataupun melenceng ke kanan.

Pendekatan P-P Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2014)

Gambar 4.2

Normalitas P-P Plot

Gambar 4.2. di atas, terlihat titik-titik yang mengikuti data sepanjang di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		karakteristik individu	beban kerja	lingkungan kerja	kinerja pegawai
N		55	55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.18	36.91	41.35	32.67
	Std. Deviation	5.464	3.439	3.128	3.702
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.126	.128	.117
	Positive	.073	.053	.068	.074
	Negative	-.080	-.126	-.128	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.595	.933	.952	.868
Asymp. Sig. (2-tailed)		.871	.349	.325	.438

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2014).

Tabel 4.11. di atas terlihat bahwa *Asymp.Sig (2-tailed)* karakteristik individu (0,817), beban kerja (0,349), lingkungan ker ,loxja (0,325), kinerja pegawai (0,438) dan gal ini berada di atas nilai signifikan (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah apabila *tolerance value* < 0,1, sedangkan VIF > 5 dan sebaliknya apabila *tolerance value* > 0,1 sedangkan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.943	5.313		1.872	.067		
	karakteristik individu	.216	.052	.224	2.316	.003	.972	1.028
	beban kerja	.813	.084	.756	9.653	.000	.943	1.061
	lingkungan kerja	.279	.093	.236	2.987	.004	.928	1.078

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2014).

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel independen > 0,1 dan nilai VIF variabel independen < 10 maka dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terkena multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Duwi, 2011).

Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* di sekitar nilai X1, X2,X3 dan Y. Jika ada pola tertentu, maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi berganda karena subvariabel dalam penelitian ini lebih dari satu. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yaitu karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial mempengaruhi kinerja pegawai.

a. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu (0 < R² < 1). Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y) Sebaliknya, jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS *Statistik 19.0 for windows* dapat terlihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.705	.688	2.068	2.032

a. Predictors: (Constant), karakteristik individu, beban kerja, lingkungan kerja
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2014)

Tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai R 0,840 berarti pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 84% artinya pengaruhnya erat.
- Nilai R Square sebesar 0,705 berarti sebesar 70% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain.
- Nilai $Adjusted R$ Square sebesar 0,688 artinya bahwa persentase karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 68,8% atau variasi yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 68,8% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 4.17
Uji Correlasi Correlations

		karakteristik individu	beban kerja	lingkungan kerja	kinerja pegawai
karakteristik individu	Pearson Correlation	1	-.059	.138	.502**
	Sig. (2-tailed)		.668	.314	.007
	N	55	55	55	55
beban kerja	Pearson Correlation	-.059	1	.222	.806**
	Sig. (2-tailed)	.668		.104	.000
	N	55	55	55	55
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.138	.222	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	.314	.104		.002
	N	55	55	55	55
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.502**	.806**	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.002	
	N	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.17 diperoleh nilai r antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai sebesar 0,502 dengan nilai $p = 0,007$ artinya ada pengaruh karakteristik individu dengan kinerja pegawai dan hal ini menunjukkan hubungan yang kuat. Pengaruh beban kerja juga menunjukkan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai dimana nilai $r = 0,806$, dan nilai $p = 0,000$ yang artinya ada pengaruh beban kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu pengaruh lingkungan kerja juga menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai dimana nilai $r = 0,507$ dan nilai $p = 0,002$ yang artinya ada pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Kriteria pola hubungan diatas adalah sebagai berikut

- 0,00 – 0,25 : Tidak ada hubungan/hubungan lemah
- 0,26 – 0,50 : Hubungan sedang
- 0,51 – 0,75 : Hubungan kuat
- 0,76 – 1 : Hubungan sangat kuat/Sempurna.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$, semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak,

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_a ditolak atau H_0 diterima.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522.096	3	174.032	40.711	.000 ^a
	Residual	218.013	51	4.275		
	Total	740.109	54			
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, karakteristik individu, beban kerja						
b. Dependent Variable: kinerja pegawai						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2014)

Tabel 4.18 hasil uji F maka dapat diperoleh $F_{hitung} = 40,711$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $40,711 > 2,786$ dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama

(serentak) variabel independen (X_1, X_2, X_3) yaitu karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya :

- Ho : $b_1 = 0$, artinya semua variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen;
- Ho : $b_1 \neq 0$, semua variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak,
- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_a ditolak atau H_0 diterima.

Tabel 4.19

Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.943	5.313		1.872	.067		
	karakteristik individu	.216	.052	.224	2.316	.003	.972	1.028
	beban kerja	.813	.084	.756	9.653	.000	.943	1.061
	lingkungan kerja	.279	.093	.236	2.987	.004	.928	1.078

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2013)

Tabel 4.19 diatas maka dapat dijelaskan :

- a. Variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan karakteristik individu $0,003 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (2,316) > \text{nilai } t_{tabel} (1,675)$ artinya jika ditingkatkan karakteristik individu sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,216
- b. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan beban kerja $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (9,653) > \text{nilai } t_{tabel} (1,675)$ artinya jika ditingkatkan beban kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,813
- c. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan beban kerja $0,004 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (2,987) > \text{nilai } t_{tabel} (1,675)$ artinya jika ditingkatkan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,279.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tunjangan fungsional pustakawan dan penetapan angka kredit terhadap motivasi kerja pustakawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi berganda, dengan menggunakan uji signifikan simultan (uji-F), uji signifikan parsial (uji-t) dan koefisien determinasi (R^2). Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden yaitu jenis kelamin, pendidikan, dan jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner.. Sedangkan pada metode analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, pengolahan data dilakukan dengan aplikasi *software SPSS 19.0 for windows*.

Berdasarkan hasil uji F maka dapat diperoleh $F_{hitung} = 40,711$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $40,711 > 2,786$ dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama (serentak) variabel independen (X_1, X_2, X_3) yaitu karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji-t maka dapat diperoleh variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan karakteristik individu $0,003 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (2,316) > \text{nilai } t_{tabel} (1,675)$ artinya jika ditingkatkan karakteristik individu sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,216. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan beban kerja $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (9,653) > \text{nilai } t_{tabel} (1,675)$ artinya jika ditingkatkan beban kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,813. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan beban kerja $0,004 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (2,987) > \text{nilai } t_{tabel} (1,675)$ artinya jika ditingkatkan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,279.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinan (R^2) maka diperoleh Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,688 artinya bahwa persentase karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 68,8% atau variasi yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 68,8% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal, baik dari faktor dari dalam diri atau karakteristik karyawan, beban kerja, maupun lingkungan kerja. Kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan

selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tanpa adanya prakondisi tertentu. Upaya peningkatan kinerja karyawan memerlukan komitmen, tekad dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkannya, dimana hal ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam organisasi, (Sedarmayanti 2000). Dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai dan usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus menjadi perhatian karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Begitu banyak perusahaan yang kurang memperhatikan hal ini. Lingkungan kerja adalah: "Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibenarkan" (Tesis Nur Haryani, 2006)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan maka diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen yang terdiri karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial maka diperoleh variabel karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), maka diperoleh Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,688 artinya bahwa persentase karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 68,8% atau variasi yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 68,8% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aileen Mitchell Stewart. 1998. *Empowering People*, Pemberdayaan SDM, Kanisius, Yogya.

Arikunto, Suharsimi, 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.

As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri*. Lembaga Manajemen YKPN, Yogyakarta.

Bernardin, H.J. Russell, J.E.A. 1998. *Human Resource Management*, Invin Mc. Graw-Hill, Companies Inc. USA.

Cooper, C., R. Donald and Emory C. William, 1996. *Metode Bisnis*, Alih Bahasa Ellen G. Sitompul, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Davis, K., Newstrom W, 1989. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. 8 Edition, Mc.Graw Hill Book Company, New York, St. Louis.

Davis, K. and J.M Newstrom, 1993. *Perilaku Organisasi (diterjemahkan Agung Darma)*, Jilid II, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.

Dessler, Gary, 2000. *Human Resource Management*. Seventh Edition, Prentice Hall, Inc.

New Jersey. Doelhadi, S., 1997. *Strategi dalam Pengendalian dan Pengelolaan Stres*, Jurnal Anima, Vol XII No. 48, 378-386, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.

Duxbury, L., Higgins, C., and Johnson, K.L., 1999. *An Examination of the Implications and Costs of Work*. Life Conflict in Canada.

Gibson, J.L. and J.H. Donnelly, 1992. *Organization and Management, Behavior, Structure and Process*, 4th edition, Illinois.

Handoko, T.H., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.

Hadari Nawawi. H. 2000. *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.

Hedge, Alan, Prof: 1999, *Effects on Ergonomics Management Software on Employee Performnce Cornell University*, Ithaca New York

Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.

- Kartono, K., 1989. *Hygiene Mental*. Mondar Mandir, Bandung.
- Luthans, F., 1995. *Organizational Behavior*. Mc.Graw-Hill Book Company, Inc, New York.
- Donald, T. Mc. 2001. *Older Workers and Disability Management*. International Journal of Disability, Community & Rehabilitation, 3 (3).
- www.IJDCR.co./issn.
- Miller, L.H., and Smith, A.D., 2005. *The Stress Solution*. American Psychological Association.
- Nanik Triani, 2006. “**Pengaruh Situasi Kerja terhadap Stres Kerja dengan Tipe Kepribadian dan Sumber Kendali dengan Tipe Kepribadian dan Sumber Kendali (*locus of control*) sebagai Variabel Moderator yang Dilakukan pada Pegawai BKKBN Gunung Kudul**”. *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Nur Haryani, 2006. “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta**”. *Tesis*. Magister Manajemen, UNS Surakarta.
- Oerip Poerwopoespito. F.X., 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan Solusi melalui Pengembangan Sikap Mental*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Palmer, S., Cooper, C., and Thomas, K., 2001. *Model of Organizational Stress for use within and Occupational Health Education/Promotion or Welbeing Programme*. S. Short Communication, Health Education Journal, 60 (4), 378-380.
- Robert J. Edelman. 1997. *Konflik Interpersonal di Tempat Kerja*. Penerbit Kanisius, Yogya.
- Robbins, Stephen P., 1997. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Robbins, S., 2001. *Organizational Behavior*. 9th edition, San Diego State University, Amerika.
- Santoso, S., 2003. *SPSS Statistik Multivariat*. PT. Elex Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen SDM*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Edisi Kedua, Yogyakarta.