

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso)

Faisal Tri Atmaja

NIM. 13.10.411.015

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
faistriatm016@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan rokok gagak hitam bondowoso, yakni berjumlah 714 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 89 responden dengan menggunakan teknik kuesioner. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda, analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki nilai koefisien positif yang berarti semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 80.9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu, sedangkan sisanya sebesar 19.1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain.

Kata kunci: lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study purposed to determine the effect of working environment and individual characteristic toward job performance of employees. Type of this research is quantity descriptive with explanatory design. This research populations is all employees of Gagak Hitam Bondowoso Company, that is 714 employees and Sample of this research is 89 respondent's used questonnaire technique. The analysis used multiple linear regression, linear regression show that positif coefficient of working environment and individual characteristic that means all variable independent has positif influential for performance of employees. Results of Hypothesis in this research is show that working environment and individual characteristic influential toward job performance of employees according to simultaneous or partial. Analysis coefficient of determination show that 80.9% of job performance of employees variable can explained with working environment and individual characteristic, while the rest amount 19.1% can explained with other variable that not analysis in this research like work diciplint, compentation and more.

Keywords: working environment, individual characteristic and performance of employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi. Mengingat keberadaan sumber daya manusia yang sangat di butuhkan pada era ini maka upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharap mampu meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2008).

Tujuan organisasi akan tercapai apabila memiliki sumber daya yang mumpuni dan didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan penunjangnya (Siagian, 2011). Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pimpinan perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya.

Menurut Simamora (2004) Kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pekerjaan individu karyawan. Menurut Herianus Peoni (2014) dalam penelitian yang dilakukannya, kinerja akan terpengaruh oleh beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada kinerja diantaranya seperti lingkungan dan karakteristik

individu. Di sisi yang lain lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kerja para karyawan. Lingkungan dianggap penting, karenanya seorang pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan harus mampu mengubahnya bila perlu dilakukan guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2005).

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangaterat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dalam usaha pencapaian tujuannya, perusahaan tidak mungkin mengoprasikan kegiatannya tanpa adanya manusia karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, di sebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, ketrampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang dicapai perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk

perusahaan tersebut. Keberagaman perilaku tersebut dapat juga disebut karakteristik individu seperti yang disebutkan oleh Stoner dalam (Simamora, 2004) bahwa karakteristik individu adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa ke dalam situasi kerja. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang di miliki tanpa di tunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Pada penulisan ilmiah ini, peneliti akan menjadikan sebuah perusahaan yang bergerak di industri rokok. Seperti yang telah diketahui bahwa adanya industri rokok di Indonesia memberikan sumbangan yang besar terhadap APBN. Peningkatan jumlah konsumsi rokok dari tahun ke tahun membuat para produsen saling berlomba untuk menguasai mangsa pasar yang ada.

Seperti halnya yang terdapat pada perusahaan rokok gagak hitam yang terletak di desa pakuniran kecamatan maesan kabupaten bondowoso yang bergerak dalam bidang perdagangan rokok kepada toko – toko yang ada di wilayah jember, bondowoso, situbondo, lumajang, probolinggo dan di wilayah lainnya ini, telah memiliki banyak karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bagian produksi, yang menurut penulis karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan tercapainya tujuan perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian produksi di

Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?

3. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
2. Mengetahui bahwa karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
3. Mengetahui bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi (Mangkunegara, 2008)

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan.

Karakteristik Individu

Menurut Stoner dalam (simamora, 2004) karakteristik individu adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa ke dalam situasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini berjumlah 714 orang, diambil dari karyawan Perusahaan rokok Gagak Hitam Bondowoso.

Sampel

Penelitian ini menggunakan responden sebesar 89 orang sebagai sampel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuisisioner tersebut. Uji validitas data menguji seberapa baik satu atau perangkat instrumen pengukuran yang diukur dengan tepat. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r -hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r -tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Perusahaan rokok Gagak Hitam Bondowoso, Mandiri Food Jember, digunakan analisis linear berganda (Nugroho, 2005):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta atau besarnya

koefisien masing-masing variabel sama dengan nol

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Karakteristik individu

e = *error disturbances*

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variable terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel - variabel bebas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Jika varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendeteksiya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di standardized (Ghozali, 2011).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H_1 alternatif diterima dan H_0 ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan:

- a) $H_0 : b_i = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
 $H_1 : b_j \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y (Ghozali, 2013).
- b) Kriteria Pengujian:
 - 1) H_0 diterima, apabila t -hitung $<$ t -tabel, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
 - 2) H_0 ditolak, apabila t -hitung $>$ t -tabel, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y (Ghozali, 2013).

b. Uji Simulatan (Uji F)

Uji F (F_{test}) metode dalam pengujian hipotesis dimana kegunaannya dari uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* 95% dan dengan *degree of freedom* atau df ($n-k$). Dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat

amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,686 + 0,452 X_1 + 0,474 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = karakteristik individu

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta = 1,686 menunjukkan besaran kinerja karyawan 1,686 satuan pada saat lingkungan kerja dan karakteristik individu sama dengan nol.
- b. $X_1 = 0,452$ artinya meningkatnya lingkungan kerja per 0,452 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila karakteristik individu sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi karakteristik individu konstan.

- c. $X_2 = 0,474$ artinya meningkatnya karakteristik individu per 0,474 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila lingkungan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik karakteristik individu akan berdampak pada semakin ringginya kinerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja konstan.

Pengujian Hipotesis

Dari tabel 4.10, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (7,200) > t_{tabel} (1,6628)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
- a. Hasil uji karakteristik individu mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (6,518) > t_{tabel} (1,6628)$ yang berarti bahwa hipotesis karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik karakteristik individu akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik secara parsial dan simultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya

semakin lingkungan kerja dan karakteristik individu diperhatikan maka mengakibatkan semakin tingginya pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

- a. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Keith Devis (2008) lingkungan kerja adalah suatu bentuk suasana dan fasilitas untuk kebutuhan organisasi dan memudahkan karyawan dalam bekerja. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Harianus Peoni (2014) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Taspen Branch Manado)”. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Keith Devis (2008) yang menyatakan karakteristik individu sebagai pelaksana manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Joko Setiawan (2013) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. AWETAMA BINA REKSA ”. Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah variabel karakteristik individu dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja dan Karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan Lingkungan kerja dan Karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja seperti *human relations*, *insentif*, *reward* dan lainnya.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan PR. Gagak Hitam Maesan Bondowoso dari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada lingkungan kerja dan karakteristik individu, sehingga dengan lebih memerhatikan lingkungan kerja dan karakteristik individu diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut semuanya sama-sama memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PR. Gagak Hitam Maesan Bondowoso terkait hasil penelitian meliputi:

1. Lingkungan kerja

Pimpinan hendaknya meningkatkan aspek lingkungan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan. Aspek-aspek lingkungan kerja tersebut meliputi kebersihan tempat kerja, penerangan yang nyaman, dan sirkulasi udara yang lancar.

2. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja seperti *human relations*, *insentif*, *reward* dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohari. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Arikunto. S. 2005. *Manajemen Penelitian Jakarta*. Bineka Cipta.
- Astri Yudha. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pertununan Pada Perusahaan PT. Iskandar Tex Surakarta Tahun 2011*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Benardin, H. John, dan Joyce EA Russel. (2003). *Human Resource Manajemen. (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. DR. 2002. diakses 2011. *Manajemen Tenaga*

- Kerja Indonesia*.PT. Bumi Aksara.Jakarta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiriyo. DR. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Effendy, Onong Uchjana. 2012. *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson Ivancevich dan Donnelly.1987.*Organisasi: Struktur, Perilaku dan Proses*Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, T, Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua.Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.STIE YKPN. Yogyakarta.
- Leteiner. A.R. dan Levina. (sodjono. 1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan*. Terjemahan Imam Sudjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. . Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Evaluasi Kinerja. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Rosda, Bandung.
- Natalia Nurhastuti. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap KinerjaKaryawan*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1984. *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta: Gralia Indonesia. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, M.S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peoni, 2014, *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Taspen Branch Manado)*.
- Rivai.2011. *ManajemenSumber Daya Manusia untuk Instansi*.PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV, Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*, Salemba Empat, Jakarta
- Setiawan, 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. AWETAMA BINA REKSA*.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta. Sugiyono. 2002. *Statistik Penelitian*; Alfabeta, Bandung
- Sulistianingsih, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan IKIP PGRI Jember)*.