

KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Hesti Novfita Sari¹, Eti Arini²
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Bengkulu
hestinovitasari3355@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) Individual Characteristics and its Effects on Employee Work Effectiveness at PT. Bengkulu Kokoh Perkasa (2) Workload and Its Effect on Employee Work Effectiveness at PT. Bengkulu Kokoh Perkasa (3) Work Environment and Its Effect on Employee Work Effectiveness at PT. Bengkulu Kokoh Perkasa (4) Individual Characteristics, Workload and Work Environment and their effects on Work Effectiveness of Employees at PT. Bengkulu Sturdy Perkasa. This research method is quantitative with a population of 110 individuals, while the sample was taken using the Slovin formula with an error rate of 10% so that the results obtained 52 respondents. The research data collection technique was carried out by observation and questionnaires. The research variables consist of Individual Characteristics (X_1), Workload (X_2), Work Environment (X_3), and Employee Work Effectiveness (Y). The result of multiple linear equation is $Y = 1.769 + 1.104 (X_1) + 0.447 (X_2) + 0.125 (X_3)$. The results of testing of variable hypothesis Individual Characteristics (X_1), Workload (X_2), and Work Environment (X_3), based on the results of the F test, it was obtained F sig 321,787 and a significance value (sig) of 0.000. This result means that the significance value is $0.000 < 0.050$, it means that H_3 is accepted. This means that the individual characteristics variable, workload And the Work Environment simultaneously influences Work Effectiveness of Employees at PT. Bengkulu Sturdy Perkasa. The result of t count for the Individual Characteristics variable (X_1) is 12,809 and the significant value (sig) 0,000 means $0,000 < 0.050$, the Workload variable (X_2) is 5.043 and the significant value (sig) 0.000 means $0.000 < 0.050$ and the Work Environment variable (X_3) is 2.479 and a significant value (sig) 0.017 means $0.017 < 0.050$, then the hypothesis H_a is accepted, in other words Individual Characteristics (X_1), Workload (X_2) and Work Environment (X_3) have a significant effect on Employee Work Effectiveness at PT. Bengkulu Sturdy Perkasa.

Keywords: Individual Characteristics, Workload, Work Environment and Employee Effectiveness.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikelolanya. Bagaimanapun saat ini teknologi sudah maju, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi kesuksesan di perusahaan. Dalam mencapai kesuksesan, pihak perusahaan harus memperhatikan efektivitas kerja karyawannya agar bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa diraih. Banyak usaha yang dilakukan oleh PT.Bengkulu Kokoh Perkasa dalam memperhatikan efektivitas kerja karyawan, Diantaranya melalui kegiatan karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Handoko (2004:5), sumber daya manusia penting karena sebagai suatu fungsi untuk menjalin kerja sama dalam pengembangan dan administrasi. Berbagai kebijakan yang berpengaruh orang - orang yang membentuk organisasi dan untuk membantu para manajer mengelola SDM. Sehingga manajemen perlu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia agar tetap terjaga. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan sumber daya manusia yang baik dan kompeten tentunya dapat mendorong PT.Bengkulu Kokoh Perkasa untuk terus berkembang dan bersaing, PT.Bengkulu Kokoh Perkasa merupakan salah satu kantor semen yang ada di Indonesia, khususnya di Bengkulu.

Menurut Thoha (2008) karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik - karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Dengan adanya karakteristik individu di dalam kegiatan kantor semen, membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan kantor dapat dicapai. Sebaliknya tidak adanya karakteristik individu di dalam kantor semen, membuat karyawan bekerja secara tidak baik bagi kantor. oleh sebab itu pihak PT.Bengkulu Kokoh Perkasa harus memperhatikan karakteristik individu yang terjadi di dalam kantor agar bisa meraih kesuksesan kantor.

Menurut Utomo (2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan adanya beban kerja, dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan di dalam kantor sehingga seluruh kegiatan PT.Bengkulu Kokoh Perkasa dapat terlaksana dengan baik. Oleh sebab

itu, beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan PT.Bengkulu Kokoh Perkasa sangat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dalam kegiatan kantor, pihak PT.Bengkulu Kokoh Perkasa harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja kurang baik yang dirasakan oleh seseorang karyawan sangat berkontribusi mempengaruhi

efektivitas kerja karyawan. Sedangkan tingkat lingkungan kerja yang kurang efektif akan membuat efektivitas kerja karyawan tidak stabil dalam bekerja. Karena itu faktor lingkungan kerja di kantor semen tersebut harus diperhatikan oleh PT.Bengkulu Kokoh Perkasa agar kegiatan kantor berjalan dengan stabil.

Menurut Streers (2005:87) mengemukakan bahwa efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberikan tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya. Dengan adanya efektivitas, kondisi efektivitas kerja karyawan yang rendah harus dihindari agar tidak berdampak pada kegiatan pekerjaan yang ada. Kantor semen sangatlah membutuhkan efektivitas kerja karyawan yang tinggi agar kegiatan berjalan stabil dan tujuan mencapai kesuksesan dapat terwujud.

Alasan peneliti tertarik untuk meneliti Kantor Semen Tiga Roda PT.Bengkulu Kokoh Perkasa di kota Bengkulu dikarenakan berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang kurang efektif, efektivitas kerja karyawan tidak stabil dalam bekerja, kondisi kerja karyawan yang rendah, tingkat beban kerja yang berlebihan, sikap karakteristik karyawan masih rendah.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari wawancara dengan bapak Noe selaku HRD di Kantor Semen Tiga Roda PT.Bengkulu Kokoh Perkasa pukul 14.00 hari senin tanggal 5 Oktober 2020, yang beralamatkan di Jl. RE. Martadinata No.55, Kandang Mas, Kp Melayu, Kota Bengkulu. Dari hasil observasi yang dilakukan ditemukan bahwa terdapat faktor efektivitas kerja karyawan yang kurang baik dalam bekerja yaitu : karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja. Dari faktor karakteristik individu adalah individu merupakan sesuatu yang unik. Masing-masing individu memiliki karakteristik atau ciri khas tersendiri. Karakteristik atau ciri khas yang ada pada individu inilah yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain. Dari faktor karakteristik individu yang sangat beragam sehingga target yang di berikan kepada individu tersebut menjadi beragam pula, karena setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada yang menyelesaikan pekerjaannya, ada yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan ada juga yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik karena karakter individu tidak selalu sama antara satu dengan yang lain begitu pula dengan karyawan yang ada di PT.Bengkulu Kokoh Perkasa, secara potensial dapat membuat efektivitas kerja karyawan yang tidak optimal bagi kantor.

Kemudian dari beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan dan menghambat efektivitas kerja karyawan karena mereka mengalami ketidak seimbangan dalam bekerja, Onsardi, O. (2020). Dan terakhir, lingkungan kerja merupakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan

karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa nyaman serta semangat dalam mengerjakan tugas kantor sehingga efektivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Onsardi & Juita, R (2020).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT.Bengkulu Kokoh Perkasa”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Bengkulu Kokoh Perkasa Kota Bengkulu yang beralamat di Jl. RE. Martadinata No.55, Kandang Mas, Kp Melayu, Kota Bengkulu pada tanggal 5 Oktober 2020.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan 52 orang. PT. Bengkulu Kokoh Perkasa yang berjumlah 110 orang. penulis menggunakan metode *total sampling* yaitu seluruh populasi karyawan 52 orang agar hasil yang diperoleh lebih relevan dengan tempat penelitian. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data dengan uji instrument, uji validitas, uji reliabilitas menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji Multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda. Uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu (X₁)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Karakteristik Individu (X₁) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Karakteristik Individu(X₁) berada pada 3,79 maka merujuk pada skala interval tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu para karyawan dinilai sudah baik dan mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Minat saya dalam pekerjaan meningkat pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan) diangka 4.17.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja(X₂) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Beban Kerja(X₂) berada pada 3,87 maka merujuk pada skala interval tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada selama ini masih tergolong wajar dan masih sesuai dengan standar. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya) diangka 4.13.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (X₃) berada pada 3,91 maka merujuk pada skala interval tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa dinilai sudah baik dan bisa berdampak bagus terhadap arus kerja dan efektifitas kerja karyawan. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Adanya AC membantu menghilangkan bau-bauan tidak sedap yang mengganggu diruang kerja sehingga merasa betah dalam ruangan) diangka 4.28.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Efektivitas Kerja (Y), berada pada 3,76 maka merujuk pada skala interval tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan yang bekerja selama ini, secara umum sudah memiliki Efektivitas Kerja yang cukup baik, Namun demikian masih harus terus ditingkatkan lagi. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Disiplin adalah hal yang utama bagi saya dalam melakukan setiap pekerjaan) diangka 4.17. Dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawan akan sangat baik dampaknya bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya bekerja berdasarkan prosedur kerja yang sudah ditetapkan) 3.46.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.769	.901		1.962	.056
Karakteristik_Individu	1.104	.086	.704	12.809	.000
Beban_Kerja	.447	.089	.258	5.043	.000
Lingkungan_Kerja	.125	.050	.094	2.479	.017

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 1.769 + 1.104(X_1) + 0.447(X_2) + 0.125(X_3)$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Jika variabel (X_1) Karakteristik Individu, Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). konstan (tetap) atau nilai (X_1), (X_2) dan (X_3) = 0 atau konstan. Maka besar variabel (Y) Efektivitas Kerja sebesar 1.769.
2. Koefisien regresi Karakteristik Individu (X_1) sebesar 1.104 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Karakteristik Individu dapat meningkatkan nilai Efektivitas Kerja sebesar 1.104, dengan asumsi jika variabel Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap atau = 0.
3. Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar 0.447 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Beban Kerja dapat meningkatkan nilai variabel Efektivitas Kerja sebesar 0.447, dengan asumsi jika variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap atau = 0.
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0.125 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Lingkungan Kerja dapat meningkatkan nilai variabel Efektivitas Kerja sebesar 0.125, dengan asumsi jika variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tetap atau = 0.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 12.

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 ^a	.953	.950	.81452	2.089

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.953. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel (x) terhadap variabel (y) sebesar 0.953 atau 95.3 %. Selebihnya 4.7 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Uji Hipotesis Dengan Uji t (parsial)

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel di atas dapat diartikan bahwa:

1. Hipotesis pertama adalah Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Variabel Karakteristik Individu (X_1), menunjukkan t hitung sebesar $12.809 > t$ tabel 2.01063 dengan tingkat

signifikan $0,000 <$ dari $0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Hal ini berarti hipotesis diterima.

2. Hipotesis kedua adalah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Variabel Beban Kerja (X_2), menunjukkan t hitung sebesar $5.043 >$ t tabel 2.01063 dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari $0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Hal ini berarti hipotesis diterima.
3. Hipotesis ketiga adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X_3), menunjukkan t hitung sebesar $2.479 >$ t tabel 2.01063 dengan tingkat signifikan $0,017 <$ dari $0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Pengujian Uji Hipotesis Dengan Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 3
Uji Hipotesis F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	640.462	3	213.487	321.787	2.799	.000 ^a
Residual	31.845	48	.663			
Total	672.308	51				

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000$ lebih kecil dari $0,050$ dan F_{hitung} Lebih besar dari F_{tabel}, $321.787 > 2.799$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Karakteristik Individu, Beban Kerjadan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti Hipotesis terbukti, yaitu variabel Karakteristik Individu, Beban Kerjadan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada, karyawan PT.Bengkulu Kokoh Perkasa melalui penyebaran kuesoner terhadap 52 orang responden yang dapat diolah dan diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas Karakteristik Individu, Beban Kerjadan Lingkungan Kerjaterhadap variabel terikat, Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Variabel Karakteristik Individu (X_1), menunjukkan nilai thitung sebesar $12.809 > t_{tabel} 2.01063$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Emi Yunita, Layla Imroatu Z, 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang baik dapat meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan maupun perusahaan.

Pengaruh Beban Kerjaterhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Variabel Beban Kerja(X_2), menunjukkan t hitung sebesar $5.043 > t_{tabel} 2.01063$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerjaterhadap berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wendra Fatawa, 2020. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja yang sesuai dengan standard dan tidak berlebihan akan mampu meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan dan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X_3), menunjukkan t hitung sebesar $2.479 > t_{tabel} 2.01063$ dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wendra Fatawa, 2020. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang Nyman serta tidak bising atau berisik akan sangat baik dampaknya terhadap karyawan pada saat bekerja.

Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerjaterhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerjasecara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja Karyawan. Hasil uji F Menunjukkan nilai signifikansi F yaitu $0,000 > \text{dari } 0,050$ dan $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel}$, $321.787 > 2.799$. Hal ini berarti Hipotesis terbukti, yaitu variabel Karakteristik Individu, Beban Kerjadan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Emi Yunita, Layla Imroatu Z, 2017. Pahlawan, A., & Onsardi, O. 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wendra Fatawa,2020. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawanpada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawanpada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Artinya bahwa karakteristik individu yang baik dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan maupun perusahaan.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawanpada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Artinya bahwa Beban kerja yang sesuai dengan standard dan tidak berlebihan akan mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan perusahaan.
3. Lingkungan Kerjaberpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawanpada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Artinya lingkungan kerja yang Nyman serta tidak bising atau berisik akan sangat baik dampaknya terhadap karyawan pada saat bekerja.
4. Karakteristik Individu,Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawanpada PT.Bengkulu Kokoh Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf. 2015. **Manajemen Komunikasi** : Filosofi, Konsep dan Aplikasi : Bandung : Pustaka Setia.
- Alex S Nitisemito, 2002, **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Badedi. 2013. **Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia**. Bandung : Pustaka Setia.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). **Pengaruh stress kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi medical repesen tative di kota kudas)**. Voll. No 1. Kudus : Universitas Maria Kudus.
- Darodjat, Tabugus Achmad. 2015. **Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia**. Bandung : Refika Aditama.
- Ghozali, Imam (2018) **Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS**, Semarang : Badan Penerbit Diponogoro
- Handoko, T. Hana. 2014. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPPE Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Kurniawan, Agung. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nurdin, Ikhsan. 2011. **Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung**. Skripsi tudak di terbitkan. Bandung : Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. **Psilogi Industri dan Otganisasi**. Tangerang : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Bandung). Remaja Rosda Karya.
- Munandar. 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Rosdakarya.
- Menpa. 2010. **Definisi Beban Kerja**. [http:// www. bkn. go. id](http://www.bkn.go.id). (diakses pada tanggal 6 Mei 2016).
- Nitisemito, Alex, S, 2020, **Manajemen Personalia** Cetakan ketiga, Ghara, Indonesia, Jakarta.
- Onsardi, O. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (No. yq85t). Center for Open Science.
- Onsardi, O., & Juita, R. (2020). *Manajemen Sdm Global* (No. 7n9ds). Center for Open Science.
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). **Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM finance** Rahman, Mariati. 2017. **Ilmu Administrasi**. Makassar : Sah Media.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada

- Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Robbins, Stephen P. dan Tomthy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat, Jakarta.
- Rahman, Mariati. 2017. **Ilmu Administrasi**. Makassar. Sah Media.
- Sutarto. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Schermehorn. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Streets, Richard M.2005. **Efektivitas Organisasi**. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayati, 2001. **Sumber daya manusia dan produktivitas kerja**, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono (2017) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D**, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. **Teori, Kuesioner & Analisis Data : Untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen**. Yogyakarta : Grana Ilmu.
- Thoha, Miftah, 2008. **Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Torang. Syamsir. 2016. **Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)**. Bandung : Alfabeta.
- Tarwakala, (2011), **Analisis Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi** Pada Balai Diklat Keagamaan Mananda.
- Torang, Syamsir. 2016. **Organisasi Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perilaku Organisasi)**. Bandung : Alfabeta.
- Utomo, U. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Penelitian Arcan.
- Wulan, Lucy. 2011. Sripsi : **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang**. Universitas Diponegoro Semarang.