

# **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA MAHA BERKARYA SURABAYA**

Pameilla Nur Rahayu  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.  
pameillarahayu@gmail.com

## ***ABSTRACT***

*This study aims to analyze individual characteristics, work stress and work environment on employee performance at PT. Daya Maha Berkarya Surabaya. This study uses sample data from 58 employees in the marketing division through questionnaires, and the type of data used in this study is quantitative. In this study, the results of the t-test hypothesis indicate that the individual characteristic variable (X1) has a partial significant effect on employee performance (Y) with a tcount of 4.460 > ttable 2.00488 with a significant value of 0.006 < 0.05. Work stress variable (X2) with tcount value -2,683 > ttable 2.00488 with significant value 0.010 < 0.05 and work environment variable (X3) with tcount value 4.488 > ttable 2.00488, with significant value 0.000 < 0.05. While the F test obtained the value of Fcount > Ftable that is 46.906 > 2.77, with a significant value of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that individual characteristics, work stress and work environment simultaneously or jointly have an influence on employee performance. This study is also supported by the large influence of the Adjusted R square value of 0.707 or 70.7%, which means that the individual characteristic variables, work stress, work environment explain its effect on employee performance as the dependent variable, and the remaining 29.3% is explained by other variables. which were not investigated in this study.*

***Keywords : Individual Characteristic, Work stress, Work Environment and Employee Performance.***

## **PENDAHULUAN**

PT. Daya Maha Berkarya Surabaya berperan sebagai jasa pemasaran yang bekerja sama dengan beberapa klien Salah satunya yaitu Nestle. PT. Daya Maha

Berkarya Surabaya menangani banyak brand event NESTLE. Seperti produk Dancow, Milo, Lactogrow, Nescafe, koko krunch, kitkat, bearbrand, dan berbagai macam

produk keluaran NESTLE. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran, PT. Daya Maha Berkarya Surabaya mempunyai tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi. PT. Daya Maha Berkarya menuntut karyawan untuk mampu bekerja sesuai target yang telah di tentukan, mampu menguasai beberapa keahlian dan pengetahuan tentang setiap produk. Oleh karena itu setiap individu diminta untuk menguasai tentang setiap produk yang dijalankan pada saat itu. Tidak hanya menguasai tentang pengetahuan produk, setiap individu dituntut untuk menyampaikan pengetahuan tersebut dengan jelas dan mudah dipahami oleh konsumen. Tetapi tidak semua karyawan dapat mencapai target tersebut dan tidak semua karyawan mempunyai keahlian dan pengetahuan tentang setiap produk tersebut. Karena setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menyampaikan pengetahuan tentang setiap produk yang dijalankan. karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah dan bagaimana menyesuaikan perubahan lingkungan yang terkait erat dengan pengaruh kinerja individu. Karakteristik individu karyawan tersebut meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah tanggungan dan

pengalaman kerja. Setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda dan menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga terhadap perusahaan. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi fisiologi dan perilaku yang di pengaruhi oleh satu atau beberapa faktor di tempat kerja. Karyawan yang megalami stress kerja akan mengalami penurunan pada kinerja, semakin tinggi tingkat absensi, dan menyebabkan turn over yang tinggi sehingga menambah biaya lebih besar dapat merugikan perusahaan. Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Di dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia menjadi perhatian yang penting agar memperoleh kinerja karyawan yang maksimal guna mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. kinerja adalah perilaku kerja dan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas pekerjaan yang diberikan di satu periode.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Karakteristik Individu**

Robbins (2015 : 46 ) karakteristik individu adalah karakteristik dari masing-masing individu (personal) yang meliputi: ciri biografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja). Ciri kepribadian, nilai, sikap, persepsi dan tingkat kemampuan dasar yang akan mempengaruhi perilaku mereka ditempat kerja. Dalimunthe (2017 : 42) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan lingkungan yang berpengaruh pada kinerja individu.

Diaimpulkan bahwa pengertian karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan lingkungan yang berpengaruh pada kinerja individu.

### **Stres Kerja**

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketidakseimbangan psikis dan fisik seorang karyawan yang mengalami ketegangan sehingga mempengaruhi proses berikir dan emosi. Veithzal (2014:724). Menurut

Suwatno dan Priansa (2013:255) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi fisiologi dan perilaku yang di pengaruhi oleh satu atau beberapa faktor di tempat kerja. Disimpulkan bahwa pengertian stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Afandi (2018 : 66) menyatakan bahwa sesuatu yang ada di dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti, kebersihan tempat kerja, temperatur, kelembapan tempat kerja, ventilasi di dalam ruangan, penerangan di tempat kerja, dan memadai alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Danang (2015 : 38) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik dan dimana lingkungan tersebut dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

## **Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2016:172) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, dan waktu kerja. Menurut Fahmi (2016:188) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses yang diukur dari periode waktu tertentu sesuai dengan yang telah di tentukan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## **Kerangka Konseptual dan Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya .

H2 : Stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.

H3 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.

H4 : Karakteristik individu, stres kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.

## **Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur penilaian karakteristik individu, stress kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.

### **Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Daya Maha Berkarya Surabaya. Jalan Palem Tengah MA-50, Pondok Chandra, Sidoarjo, Jawa Timur.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah, dan dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dan angka-angka yang digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Daya Maha Berkarya Surabaya. Dengan jumlah populasi 58 responden.

#### **Sampel**

Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik total sampling yaitu mengambil seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel yang diteliti adalah 58 responden dari divisi pemasaran.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis perlu melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan yaitu dengan melakukan observasi, menyebarkan kuisisioner pada para karyawan dan wawancara pada karyawan.

cara yang diperlukan untuk melakukan penelitian di lapangan yaitu, wawancara, observasi, kuisioner.

### Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program data SPSS versi 20. Dalam peneliian ini analisis data yang digunakan yaitu :

Uji Validitas adalah untuk mengukur valid dan tidaknya data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner.

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Lalu pengujian asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda.

Uji T merupakan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen variabel dependen secara bersama-sama.

Uji determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Pada uji validitas ini dilakukan terhadap 58 orang responden yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan yang tersedia di kuisioner dapat mewakili jawaban dari setiap responden dan untuk uji validitas ini menggunakan program SPSS Versi 20. Diperoleh  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 0,258. Berdasarkan hasil

validitas nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,258 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengukur reliable atau tidak nya suatu indikator kuisioner dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dan apabila dikatakan reliable bila *nilai Cronbach alpha* > *Alpha*. Dari hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* > *Alpha*.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,778	0,60	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (X2)	0,605	0,60	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X3)	0,853	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,60	<i>Reliabel</i>

### Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dalam penelitian uji normalitas mengambil hasil dari tabel Kolmogorov smirnov nilai sig. > 0.05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas diatas bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.895, nilai ini lebih besar dari 0.05 yaitu  $0.895 > 0.05$ , maka dalam penelitian ini data berdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58138995
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895
a. Test distribution is Normal.		

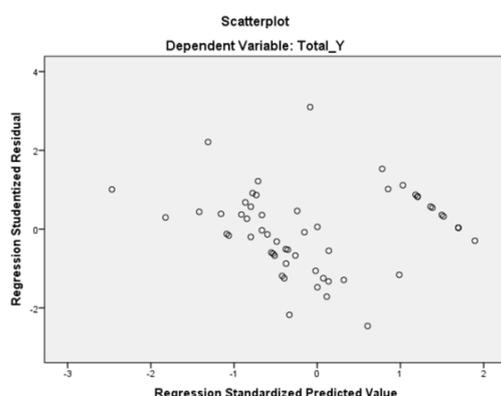
### Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan menghitung nilai VIF, apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Hasil menunjukkan bahwa hasil setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10. Maka dapat dilihat bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Variabel	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	0,447	2,237
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,880	1,136
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,439	2,276

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola. Kesimpulannya



adalah dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error	Beta		
			Std.			
1	(Constant)	16.456	5.755		2.869	.006
	Karakteristik Individu	.727	.163	.478	4.460	.000
	Stres Kerja	-.648	.241	-.205	-2.683	.010
	Lingkungan Kerja	1.036	.231	.485	4.488	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,456 + 0,727 X_1 - 0,648 X_2 + 1,036 X_3$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai sama dengan nol pada variabel Y menunjukkan angka 16,456. Apabila Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>), Stres kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 16,456.
- 2) Nilai koefisien regresi Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>) menunjukkan angka sebesar 0,727, yang berarti bahwa Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>) naik satu satuan maka kinerja

karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,727.

- 3) Nilai koefisien regresi Stres kerja (X2) menunjukkan angka sebesar -0,648, yang berarti bahwa Stres kerja (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Stres kerja (X2) menurun satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik 0,648 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan angka sebesar 1,036, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Lingkungan Kerja (X3) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,036.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau nilai Adjusted R Square = 0,707 yang berarti bahwa sebesar 70,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu (X1), Stres kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.707	2.652
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Stres Kerja, Lingkungan Kerja				

### Uji T (Parsial)

Uji t (uji parsial) adalah metode untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah berdasarkan derajat nilai signifikan 0,05 atau 5% dan perbandingan thitung dengan  $t_{tabel}$ .

Model Anova	t <sub>hitung</sub>	t <sub>table</sub>	Sig.	Ket
X1	4,460	2,00488	0,006	Sig
X2	-2,683	2,00488	0,010	Sig
X3	4,488	2,00488	0,000	Sig

- 1) Uji t parsial pada variabel Karakteristik Individu terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Daya Maha Berkarya Surabaya diperoleh nilai thitung 4,460 > ttabel 2,00488 dengan nilai signifikan 0.006 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak H1 diterima, yang artinya variabel karakteristik individu (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.
- 2) Uji t parsial pada variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Daya Maha Berkarya Surabaya diperoleh nilai thitung -2,683 > ttabel 2,00488 dengan nilai signifikan 0.010 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak H1 diterima, yang artinya variabel Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.
- 3) Uji t parsial pada variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Daya Maha Berkarya Surabaya. diperoleh nilai thitung 4,488 > ttabel 2,00488 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak H1 diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.

### Uji F (Simultan)

Hipotesis yang digunakan untuk menguji adalah diterima atau ditolak.

Jika tingkat signifikansi  $F > 0.05$  atau  $t_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

Jika tingkat signifikansi  $F < 0.05$  atau  $t_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	989.780	3	329.927	46.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	379.824	54	7.034		
	Total	1369.603	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Stres Kerja, Lingkungan Kerja						

Diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{table}$  yaitu  $46.906 > 2.77$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel bebas karakteristik individu (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji F diatas menunjukkan bahwa karakteristik individu, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1) Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1)

mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.

- 2) Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.
- 3) Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.
- 4) Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji F (simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel bebas Karakteristik Individu (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Daya Maha Berkarya Surabaya.

### Saran

Sejalan dengan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain :

1. Bagi perusahaan PT. Daya Maha Berkarya Surabaya
  - a. Pihak PT. Daya Maha Berkarya Surabaya maupun divisi pemasaran perlu lebih mengefektifkan pertemuan karyawan di ruangan berupa rapat rutin bulanan dalam rangka meningkatkan komunikasi yang efektif agar terjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan dan atasan.

- b. Perlu adanya upaya yang dapat menurunkan tingkat stres pada karyawan seperti adanya rolling tempat kerja yang dinamis dan teratur guna menghindari kejenuhan dalam bekerja, menghindari pemberian beban kerja yang berlebihan kepada setiap karyawan, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara sesama rekan kerja, memperhatikan kebutuhan serta kenyamanan karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di tempat kerja.
- c. Pihak perusahaan PT. Daya Maha Berkarya Surabaya hendaknya membuat dukungan karir karyawan dengan membuat jenjang karir yang jelas. Bila karyawan memperlihatkan perkembangan karir dalam jangka panjang, maka karyawan akan lebih memilih bertahan pada perusahaan yang tinggi dan tidak akan meninggalkannya. Selain itu, memberikan nilai lebih dalam bentuk penghargaan, baik dalam bentuk insentif dan tunjangan lainnya dengan tujuan dapat menjadi teladan bagi karyawan lainnya agar termotivasi serta dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan perilaku etis karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Karakteristik Individu, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja.
- b. Variabel Karakteristik Individu, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.
- c. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.
- d. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, konsep dan indikator. Edisi 1. Pekanbaru : Ed Zanafa.
- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Danim, Sudarwan, dan Yunan Danim, 2010. Administrasi Sekolah &

- Manajemen. Kelas. Bandung: Pustaka Setia.
- Dina S, Prihatin L, Dalimunthe dan Yeni A, 2017. Compensation, Employee performance, and Mediating Role Of Retention.
- Dalimunthe, 2017. Karakteristik Individu Dalam Perspektif Kinerja Pegawai FIA. Malang: Universitas Brawijaya.
- Danang, Sunyoto, 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Fahmi, 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Gibson, J.L, et al, 2011. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni. Jilid 1 dan 2. Jakarta : Binarupa.
- Hasibuan Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. cetakan kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, 2015. Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta : BPF UGM Yogyakarta.
- Husain, Fattah, 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Elmatara.
- Ivancevich, J.M, 2014. Organizational Behavior & Management. Tent Edition. Mc Graw Hill.
- James A.F. Stoner, 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Buku 1 Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner and Kinicki, 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangu negara, A.A. Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis and Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Margiati, L, 2017. Stres Kerja, Kebudayaan, dan Politik. Cetakan ke 3. 71-80. Surabaya : UNAIR.
- Noor Juliansyah, 2013. Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Prenada media Group.
- Noor Juliansyah, 2013. Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofi dan Praktis. Cetakan pertama. Jakarta : Kencana.
- Nitisetimo, Alex, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Phillips, Jean M and Stanley M. Gully, 2014. Human Resource Management. USA: SOUTH-WESTERN Cengage Learning.
- Robbins Stephen P, 2011. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge, 2011. Perilaku Organisasi. Edisi kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.

- Robbins, stephen, 2016. Organizational Behavior. Fourthent Edition. Person Education. New Jersey 77-89.
- Rony dan Dewie, 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Ratih Huriyati, 2015. Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. Bandung : Alfabet.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2016. Performance Apprasia. Jakarta : Grafindo.
- Robert, L. Mathis and John . Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Alih bahasa :Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta : Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang, 2013. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Caps.
- Suwatno & Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, 2014. Manajemen Sumber Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suwanto, Donni Juni Priansa, 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2013. Manajemen Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
- Saydam, G, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management). Jakarta : Djambatan.
- Siagian, P. Sondang, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 24. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :Refika Aditama.
- Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Pernada Media Group.
- Triana, Cepi, 2015 hal 172,199. Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Thamrin, Abduh, 2017. Strategi Internasionalisasi UMKM. Makasar : CV Sah Media.
- Umar, Husein, 2010 hal 112-113. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Veithzal, Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wendi, Aulia, 2017. Pengaruh Lingkungan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru).Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Wulan Lucky, 2016. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. Semarang : Universitas Diponegoro.