

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT NIVEN BINA BENING**

SKRIPSI



**Oleh:
David Kristian
180910068**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT NIVEN BINA BENING**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
David Kristian
180910068**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : David Kristian
NPM : 180910068
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NIVEN BINA BENING

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 22 Januari 2022



David Kristian
180910068

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT NIVEN BINA BENING**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
David Kristian
180910068**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 22 Desember 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dr. Jontro Simanjuntak', is written on a light-colored background.

Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.

Pembimbing



ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Niven Bina Bening di Kota Batam. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Niven Bina Bening di Kota Batam, sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan dilakukan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana nilai dari t_{hitung} 2,441 (bernilai positif) $>$ t_{tabel} 1,98498 dan sig dari lingkungan kerja yakni 0,016 yang nilainya dibawah 0,05 dan nilai dari variable motivasi adalah t_{hitung} 5,272 (bernilai positif) $>$ t_{tabel} 1,98498 dan sig 0,000 yang nilainya $<$ 0,05, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dari pengujian mendapat nilai t_{hitung} -0,760 (bernilai negative) $<$ t_{tabel} 1,98498 dan sig 0,449 yang nilainya $>$ dari 0,05. Dan nilai dari uji F dengan nilai F_{hitung} 12,759 dan F_{tabel} $>$ 2,698 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima atau variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources in a company must be a concern to improve performance that can help the company to achieve its goals. This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, and work stress on employees either partially or simultaneously at PT Niven Bina Clear in Batam City. The population studied in this study were employees of PT Niven Bina Bening in Batam City, the sample in this study amounted to 100 respondents. The method of this research is to use a saturated sample technique and is carried out by a questionnaire method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, t test and F test. The method used is a quantitative method with causality research. While the data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis method with SPSS (Statistical Product and Service Solution) tools. The results of this study indicate that the work environment and motivation on employee performance simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, where the value of tcount is 2.441 (positive value) > ttable 1.98498 and sig from the work environment is 0.016 which is below 0.05 and the value of the motivational variable is tcount 5.272 (positive value) > ttable 1.98498 and sig 0.000 which value is <0.05, while work stress does not simultaneously affect employee performance because from the test the value of tcount is -0.760 (negative value) < ttable 1.98498 and sig 0.449 whose value is > from 0.05. And the value of the F test with a value of Fcount 12.759 and Ftable > 2.698 so that it can be concluded that Ho is rejected, Ha is accepted or the variables of work environment, work motivation and work stress have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: *work environment, work motivation, work stress, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat menerima jika ada kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I. Kom. selaku dekan Fakultas ilmu sosial dan humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis
6. Bapak Sunargo, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
7. Kedua orang tua dan keluarga yang memberi dukungan serta doa yang diberikan
8. Teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan masukan selama masa penyusunan tugas akhir dan perkuliahan
9. Para responden yang berpartisipasi dan dukungannya
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam membantu penyusunan tugas akhir ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dalam dunia pendidikan.

Batam, 22 Januari 2022

David Kristian



DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Identifikasi masalah.....	8
1.3. Batasan masalah	9
1.4. Perumusan masalah	9
1.5. Tujuan penelitian	9
1.6. Manfaat penelitian	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1 Lingkungan kerja	11
2.1.1.1 Konsep lingkungan kerja.....	11
2.1.1.2 Jenis-jenis lingkungan	12
2.1.1.3 Indikator Lingkungan kerja	13
2.1.2 Motivasi kerja	13
2.1.2.1 Pengertian motivasi kerja	13
2.1.2.2 Tujuan pemberian motivasi	15
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	16
2.1.2.4 Indikator-indikator motivasi	16
2.1.3 Stres kerja	17
2.1.3.1 Pengertian stres kerja.....	17
2.1.3.2 Aspek pembangkit stres.....	18
2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	19
2.1.3.4. Indikator stres kerja	20
2.1.4. Kinerja	21
2.1.4.1. Pengertian kinerja	21
2.1.4.2. Manfaat penilaian kerja	22
2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.4. Indikator kinerja karyawan.....	24
2.2. Penelitian terdahulu	25
2.3. Kerangka pemikiran	28
2.3.1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	28
2.3.2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	28
2.3.3. Stress kerja terhadap kinerja karyawan	29
2.4. Hipotesis	30
BAB III	31

METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis penelitian	31
3.2 Sifat penelitian.....	31
3.3 Lokasi dan periode penelitian.....	32
3.3.1 Lokasi penelitian.....	32
3.3.2 Periode penelitian	32
3.4 Populasi dan sampel	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel	33
3.4.3 Teknik penentuan besar sampel.....	34
3.4.4 Teknik <i>sampling</i>	34
3.5 Sumber data	34
3.6 Metode pengumpulan data	34
3.7 Definisi operasional variable penelitian	35
3.7.1 Variabel independen	35
3.7.1.1 Lingkungan kerja (X1)	36
3.7.1.2 Motivasi kerja (X2)	36
3.7.1.3 Stres kerja	36
3.7.2 Variabel independent	37
3.7.2.1 Kinerja karyawan (Y).....	37
3.8 Metode analisis data	37
3.8.1 Analisis deskriptif	38
3.8.2 Uji Kualitas Data	38
3.8.3 Uji Validitas Data	38
3.8.4 Uji realibilitas data	43
3.8.5 Uji Normalitas.....	44
3.8.6 Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.8.7 Uji hipotesis	46
3.8.8 Uji Multikolinearitas.....	46
3.8.9 Uji Heteroskedastisitas	46
3.9. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	47
3.10. Pengujian Secara Simultan (Uji F)	48
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.1. Sejarah PT Niven Bina Bening	49
4.1.2. Visi Dan Misi	49
4.1.3. Struktur Organisasi PT Niven Bina Bening Batam.....	50
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	50
4.2.1. Profil Responden	50
4.2.2. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin.....	51
4.2.3. Profil Responden Menurut Usia	52
4.2.4. Profil Responden Menurut Pendidikan	52
4.2.5. Profil Responden Menurut Gaji.....	53
4.2.6. Profil Responden Menurut Masa Kerja.....	53
4.3. Deskripsi Jawaban Responden	54
4.3.1 Rentang Skala.....	54
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	54

4.3.3	Variabel Motivasi Kerja (X2).....	55
4.3.4	Variabel Stres Kerja (X3).....	56
4.3.5	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
4.4.	Analisis Data	59
4.4.1.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
4.4.1.1.	Hasil Uji Normalitas.....	59
4.4.1.2.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
4.4.1.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas	62
4.4.2.	Hasil Uji Pengaruh	63
4.4.2.1.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	63
4.4.2.2.	Hasil Uji Determinasi (R^2)	64
4.5.	Pengujian Hipotesis	66
4.5.1	Hasil Koefisien Regresi (t-test secara parsial).....	66
4.5.2	Hasil Uji Statistik F (Secara Simultan)	67
4.6.	Pembahasan	67
4.6.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.6.2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.6.3.	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.7.	Implikasi hasil penelitian.....	69
BAB V	70
KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1.	Kesimpulan.....	70
5.2.	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran.....	30
Gambar 4. 1 Logo PT Niven Bina Bening	49
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Niven Bina Bening Batam	50
Gambar 4. 3 Histogram Hasil Uji Normalitas	60
Gambar 4. 4 Hasil pengujian diagram Normal p-p Plot of Regression Standardized Residual	60
Gambar 4. 5 Scatterplot.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Kondisi lingkungan kerja	2
Tabel 1. 2	Perbandingan antara Job description dan realita	4
Tabel 3. 1	Jadwal penelitian	32
Tabel 3. 2	Jumlah karyawan	33
Tabel 3. 3	Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan data	35
Tabel 3. 4	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	40
Tabel 3. 5	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	41
Tabel 3. 6	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3)	41
Tabel 3. 7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karawan (Y)	42
Tabel 3. 8	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4. 1	Status Kuesioner	51
Tabel 4. 2	Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 3	Profil Responden Menurut Usia	52
Tabel 4. 4	Profil Responden Menurut Pendidikan	52
Tabel 4. 5	Profil Responden Menurut Gaji	53
Tabel 4. 6	Profil Responden Menurut Masa Kerja	53
Tabel 4. 7	Rentang skala	54
Tabel 4. 8	Hasil Pernyataan Indikator Lingkungan Kerja	54
Tabel 4. 9	Hasil Pernyataan Indikor Motivasi Kerja	55
Tabel 4. 10	Hasil Pernyataan Indikator Stres Kerja	57
Tabel 4. 11	Hasil Pernyataan Indikator Kinerja Karyawan	58
Tabel 4. 12	Pengujian Kolmogorov-Smirnov	61
Tabel 4. 13	Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4. 14	Uji Heterokedastisitas	63
Tabel 4. 15	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4. 16	Hasil Uji Determinasi (R^2)	65
Tabel 4. 17	Hasil Uji t	66
Tabel 4. 18	Hasil Uji Statistik F	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Korelasi person product	39
Rumus 3. 2 Cronbach Alpha	43
Rumus 3. 3 Regresi linear berganda.....	45
Rumus 3. 4 Uji T.....	47



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia (HR) adalah komponen fokus dalam sebuah asosiasi, apapun bentuk dan alasannya, asosiasi dibuat tergantung pada mimpi yang berbeda, misi dan tujuan untuk melayani orang-orang dan di pelaksanaan tujuan utamanya memberikan yang terbaik kepada pelanggan, jadi karyawan merupakan komponen penting dalam semua kelembagaan. Kapasitas organisasi adalah menyiapkan semua aset atau kapasitas interior untuk mengelola kepentingan pasar (faktor luar). Aset sebagaimana dimaksud di atas, adalah SDM metodologi yang menawarkan manfaat tambahan sebagai tolak ukur pencapaian bisnis. Dengan demikian, sejauh aset, Metodologi bisnis adalah untuk mendapatkan nilai tambah paling ekstrim yang bisa maju ke atas. Ada administrator penting (manajer kunci) dan SDM yang andal dapat berkontribusi untuk menciptakan insentif tambahan bagi perusahaan_ Nilai tambah adalah SDM pengaturan kunci yang penting bagi sumber daya manusia organisasi (Larasati, 2018:1).

PT Niven Bina Bening yaitu perusahaan kontraktor umum yang didirikan pada tahun 2001. Awal pendirian perusahaan ini hanya terdiri dari beberapa karyawan saja dan telah memfokuskan diri untuk melakukan cetakan atau kontrak pembentukan perusahaan lokal yang bertempat di Batam. Tugas utama PT Niven Bina Bening ini adalah memperdagangkan barang dan merekonstruksi atau memperbaiki bangunan. Peneliti ingin melakukan penelitian di PT Niven Bina Bening ini karena peneliti merasa bahwa saat ini PT Niven Bina Bening perlu sekali memperhatikan lingkungan kerja dan tekanan kerja terhadap karyawannya yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawannya.

Permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kerja PT Niven Bina Bening di perusahaan ini cukup mengganggu karyawan di perusahaan tersebut dalam bekerja. Ketika dalam bekerja gangguan seperti suara (*noise*), debu atau asap dan lingkungan kurang bersih yang dapat menghambat kinerja dari pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut, gangguan dalam lingkungan kerja seperti itu masih belum bisa dikurangi secara maksimal.

Terdapat kondisi-kondisi yang dapat mendeskripsikan lingkungan kerja pada perusahaan ini. Kondisi yang terlalu kering yang mana persetujuan yang diberikan yaitu 35,71%, lalu kondisi yang terlalu lembab mendapat nilai 12,18%, terlalu panas mendapat persentase 51,65%, kondisi terlalu dingin persentasenya yaitu 30,29%, kondisi terlalu berasap persentasenya yaitu 37,06%, kondisi terlalu berdebu sekitar 50,35%, sirkulasi udara tidak bagus sekitar 30,29%, penerangan kurang jelas 52,35%, lalu kondisi penerangan yang kurang jelas 52,35%, dan kebisingan persentasenya adalah, 48,95.

Menurut (Siagian & Khair, 2018: 59-70), seandainya pegawai dapat melangsungkan aktivitas dengan sebaik-baiknya, aman, nyaman dan sehat maka lingkungan dalam bekerja bisa dikatakan baik. Oleh dari itu, didalam lingkungan bekerja yang bagus maka akan memastikan hasil kinerja seseorang. Terkait kondisi lingkungan kerja yang terjadi pada PT Niven bina bening bisa diperhatikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Kondisi lingkungan kerja

No.	Kondisi lingkungan kerja	Ya (%)	Tidak (%)
1	Sangat kering	35,71	64,29
2	Sangat lembab	12,18	87,82
3	Sangat panas	51,65	48,35

4	Sangat dingin	30,29	69,71
5	Sangat berasap	37,06	62,94
6	Sangat berdebu	50,35	49,65
7	Sirkulasi udara tidak bagus	30,29	69,71
8	Penerangan kurang jelas	52,35	47,65
9	Kebisingan	48,95	51,05

Sumber : PT Niven Bina Bening, 2020

Disamping permasalahan diatas diperusahaan ini juga memiliki masalah dalam hal motivasi dalam bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut kurang optimal. Dikarenakan perusahaan memprioritaskan masalah tujuan yang ingin dicapai dan juga lebih sadar terhadap kondisi SDA karena bagaimanapun merekalah yang mendorong setiap ide dan perencanaan yang sudah disusun. Tanpa karyawan, sehingga ide-ide kreatif tidak dapat dijalankan dan perusahaan tidak akan menghasilkan keuntungan yang diinginkan. Menurut (Simanjuntak & Aini, 2019: 48-59) dorongan dalam bekerja menyimpan pengaruh yang normal atas kinerja karyawan di PT Hi-Precision Indonesia kota Batam.

Selain dari dua masalah diatas terdapat masalah mengenai stres kerja yang mana dalam pekerjaan setiap karyawan atau setiap bagian memiliki pekerjaannya masing masing tetapi apa yang disebutkan dalam *job description* tidak sesuai pada saat masuk dalam bagian tersebut yang mana ada tambahan pekerjaan dalam bagian tersebut itu penyebab dari stres yang dialami oleh karyawan di perusahaan tersebut. Terkadang juga karyawan harus lembur agar pekerjaan yang lainnya itu selesai tepat waktu. Menurut (Prasasti & Yuniawan, 2017:11) pengujian ini membuktikan bahwa jika level stres kerja semakin tinggi atau tekanan pada karyawan maka akan menyusutkan tanggung jawab keorganisasian karyawan.

Tabel 1. 2 Perbandingan antara Job description dan realita

No	Posisi pekerjaan	Job description	Realita
1	Administrasi	Membuat SO (Sales Order)	Membuat SO (Sales Order)
		Membuat PO (Purchase Order)	Membuat PO (Purchase Order)
		Membuat DO (Delivery Order)	Membuat DO (Delivery Order)
		Mencatat pendapatan perhari	Mencatat pendapatan perhari
			Melakukan pengecekan persediaan
			Mengantar barang ke proyek
2	Document control (QC)	Mengarsip data SO (Sales Order)	Mengarsip data SO (Sales Order)
		Mengarsip PO (Purchase Order)	Mengarsip PO (Purchase Order)
		Mengarsip DO (Delivery Order)	Mengarsip DO (Delivery Order)
		Mengumpulkan data utang	Mengumpulkan data utang
			Membuat faktur kepada customer
			Mengumpulkan data piutang
3	Quality Control	Memeriksa Material dari Supplier	Memeriksa Material dari Supplier
		Memeriksa Hasil Kerja Karyawan	Memeriksa Hasil Kerja Karyawan
		Memeriksa Kualitas Kerja Karyawan	Memeriksa Kualitas Kerja Karyawan
		Memeriksa Kualitas Material	Memeriksa Kualitas Material
			Melakukan pengecekan persediaan yang tersisa di proyek

Sumber : PT Niven Bina Bening, 2020

Bicara tentang perkembangan era dunia bisnis akan ada lebih banyak persaingan karena itu adalah pemilik perusahaan atau pengusaha saat ini sangat memerlukan tenaga kerja yang memiliki kualitas. Angkatan kerja Disebut dengan tenaga kerja atau pegawai, selaku pengelola seluruh aktivitas sebuah organisasi yang berjalan di perusahaan yang bergerak di area bisnis apapun menurut sihotang

pada jurnal (Pasaribu & Siagian, 2019). Memungkinkan perusahaan untuk tumbuh kemudian di dunia bisnis pemimpin harus lebih mengamati apa yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya mereka ingin. karena sebuah peran pemilik perusahaan harus berada di apa saja yang bisa membuat perusahaan sedang berkembang.

Pengembangan berarti Kesuksesan sebuah perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor beragam perusahaan yang mendapatkan banyak orang memperoleh manfaat, contohnya seperti energi pekerjaan yang akan direkrut bisa Berikan energi sebanyak mungkin capai tujuan yang disukai bos. Untuk Tentu saja semua peran dapat dikembangkan Orang-orang dari pemilik hingga Karyawan terendah harus bisa Bekerja sama untuk mencapai tujuan ari tujuan perusahaan. Kelola seperti ini Butuh pekerja Bersikap proaktif dan memiliki pengetahuan profesional dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan Dari atasan. Sehingga karyawan Semangat untuk tugas dan Tanggung jawab dan kemudian memimpin Harus memperhatikan keinginan atau keinginan para karyawan. Dengan ini atasan ingin membagikan dorongan atau motivasi kepada bawahan Karyawan merasa terdorong di tempat kerja kemudian sasaran perusahaan dapat terpenuhi.

Lingkungan kerja perusahaan amat penting bagi pengelola. Sekalipun lingkungan dalam bekerja tidak melakukan proses aktivitas pekerjaan didalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan dalam bekerja memiliki dampak secara langsung terhadap karyawan yang melakukan aktivitas. Walaupun aspek ini sangat penting dan berdampak besar, namun masih banyak Lembaga yang minim mencermati lingkungan kerja karyawannya. Jika karyawan memegang dorongan berprestasi yang tinggi, sehingga mereka akan mampu mencapai prestasi yang

setinggi-tingginya. Motivasi bekerja yang harus dipunyai karyawan perlu tumbuh pada diri mereka dan membangun kapasitas mereka sendiri dalam lingkungan kerja yang berkontribusi, lebih mudah untuk menggapai kinerja.

Lingkungan kerja yakni lingkungan yang mana sekelompok orang dapat melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab pekerjaannya, lantaran tempat bekerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap efisiensi kerja. Lingkungan dalam bekerja yang dimaksudkan adalah tempat/kawasan yang jauh dari kebisingan, aman dan bersih untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (Pasaribu & Siagian, 2019)

Perusahaan berharap mendapatkan hasil dari orang-orang yang berbakat, bahkan berpengalaman dan berdedikasi tinggi. Oleh karena hal tersebut, sumber daya manusia adalah mesin dari seluruh aktivitas didalam perusahaan, baik dalam tim maupun dalam organisasi yang terkait dengan aktivitas perusahaan. Ketika karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, efisiensi kerja mereka akan meningkat. Meskipun, motivasi yang sedikit akan menurunkan efisiensi pegawai. Pada dasarnya, jika sebuah perusahaan mau melakukan yang terbaik, ia harus mendorong karyawan untuk berkinerja baik. Mengharapkan sumber daya manusia, manajer harus mendorong masing-masing karyawan untuk menggapai tujuan mereka. Dorongan sebagai suatu upaya atau motivasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Motivasi dalam kerja serta prestasi kerja pegawai merupakan dua unsur atau faktor yang sangat erat hubungannya, apabila pegawai tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Ada banyak tantangan dalam memotivasi orang karena mereka memegang kebutuhan serta keinginan yang berbeda. Oleh karena itu, pemimpin

perlu bertindak bijaksana untuk mendorong karyawan bekerja menuju tujuan perusahaan. Motivasi di tempat kerja bisa diungkapkan sebagai suatu dorongan didalam diri seseorang untuk mempunyai tingkah laku tertentu dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan-tujuan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan tujuan pribadi. (Anwar & Budi, 2018)

Aspirasi yang dapat mengubah kinerja seseorang adalah dorongan atau motivasi. Inspirasi biasanya dapat dikatakan sebagai suatu kondisi atau perkembangan yang mendorong orang untuk melakukan usaha atau kegiatan sebanyak yang diharapkan. Individu yang memiliki energi rendah umumnya akan menunjukkan sentimen canggung dan lebih suka menghindari pekerjaan mereka, sehingga semakin tinggi kegembiraan perwakilan, semakin mereka dapat mengembangkan presentasi mereka lebih lanjut. Hal lain yang dapat mempengaruhi eksekusi adalah disiplin. Disiplin berasal dari kata "*discipline*" yang artinya (mematuhi) standar (perintah). Motivasi/inspirasi menyiratkan bagaimana mendorong seseorang untuk berfungsi secara ideal sehingga mereka perlu bekerja secara ideal, memberikan kapasitas dan penguasaan mereka untuk mencapai tujuan hierarkis (Simanjuntak & Aini, 2019).

Menurut Rivai dalam (Fahmi, 2017) mengungkapkan bahawa stres kerja atau tekanan dalam bekerja adalah suatu keadaan yang dimana ketegangan dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir/beramsumsi serta keadaan fisik individu masing-masing disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk Beradaptasi dengan lingkungan. Stres juga bisa menjadi hal yang buruk Untuk kesehatan tubuh, seperti munculnya penyakit. Pandangan lain adalah bahwa Tekanan kerja adalah reaksi maupun proses didalam atau diluar perusahaan yang akan mencapai batas

ketegangan fisik serta mental atau melebihi keahlian karyawan. Tekanan dalam bekerja juga didefinisikan sebagai Depresi atau perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Selain itu, stres kerja dapat diterangkan sebagai suatu tugas atau situasi dimana pekerjaan seseorang tidak dapat atau tidak dapat dicapai melalui kemampuannya.

Secara konseptual kinerja merupakan output kerja yang dicapai seorang pada kurun saat eksklusif dari baku kerja yg sudah ditetapkan, variabel operasional menurut kinerja karyawan, yaitu suatu output kerja yg dicapai sang seseorang karyawan pada kurun saat eksklusif dari baku kerja yg sudah ditetapkan. Pengertian pelaksanaan perwakilan atau keterampilan (prestasi kerja) adalah kualitas dan jumlah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja ketika melangsungkan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. (Supatmi et al., 2016)

1.2. Identifikasi masalah

Berlandasan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, dan dapat diidentifikasi persoalan/masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak nyaman terdapat kebisingan dan debu.
2. Motivasi kerja yang diberikan kurang dikarenakan perusahaan hanya memfokuskan tujuan dari perusahaan.
3. Pekerjaan yang diberikan pada karyawan tidak sesuai *job description* atau deskripsi kerja yang diberikan perusahaan melainkan adanya pekerjaan tambahan yang diberikan.

1.3. Batasan masalah

Untuk memperkecil serta memfokuskan batasan dalam permasalahan sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan maka batasan masalah peneliti hanya dibatasi pada 3 (tiga) variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja dengan 1 (satu), variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Niven Bina Bening.

1.4. Perumusan masalah

Berlandaskan identifikasi masalah serta batasan masalah yang telah diuraikan, beberapa rumusan masalah yang diketahui dalam pembahasan diatas yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Niven bina bening?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Niven bina bening?
3. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja dari karyawan PT Niven bina bening?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Niven bina bening?

1.5. Tujuan penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa pengkajian/penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh lingkungan fisik, lingkungan non-fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Niven Bina Bening. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Memahami pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Niven bina bening.

2. Memahami pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Niven bina bening.
3. Memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Niven bina bening.
4. Memahami lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Niven bina bening.

1.6. Manfaat penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Eksplorasi ini diandalkan untuk menambah informasi dan pemahaman bagi para ahli dan perkumpulan terkait di kemudian hari, serta memberikan akomodasi, data yang berkualitas.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Niven Bina Bening

Hasil dari tinjauan ini dapat diharapkan menjadi sebuah wadah bagi organisasi untuk mengikuti individu-individu dalam organisasi, kemudian, pada saat itu, memiliki citra yang terkait dengan hubungan antara tempat kerja, inspirasi kerja, dan bobot kerja pada perwakilan.

b. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan pandangan dan pengetahuan penulis terhadap bidang yang diteliti mulai dari menemukan masalah, mengolah data untuk diteliti, meneliti masalah, menyusun data penelitian hingga kesimpulan akhir yang disusun menjadi proposal yang terdapat dalam penelitian ini.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari pengujian/penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama, dan juga dapat digunakan sebagai bahan penilaian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan kerja

2.1.1.1 Konsep lingkungan kerja

Lingkungan kerja atau tempat bekerja pada sebuah perusahaan sangat penting bagi manajemen di perusahaan. Walaupun tempat kerja tidak melakukan kegiatan didalam perusahaan, akan tetapi sebuah lingkungan kerja berdampak secara langsung bagi karyawan yang melakukan kegiatan sebuah produksi. Aspek tersebut sangat bermanfaat serta berdampak besar, namun terdapat banyak organisasi yang masih kurang mengamati tempat kerja karyawannya. Ketika karyawan memiliki alasan untuk meningkatkan produktivitas, mereka dapat mencapai produktivitas yang maksimal. Metode yang membantu meningkatkan produktivitas menjadi lebih mudah. Beberapa ahli memberikan wawasan berikut tentang lingkungan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja yakni seluruh bahan dan alat yang dijumpai, kelompok, area, cara kerjanya, sekitar tempat dimana seseorang bekerja, dan pengaturan kerjanya sebagai individu. Dari beberapa pernyataan atau pengertian atas lingkungan kerja yang sudah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa tempat kerja atau lingkungan kerja mencakup karyawan didalamnya, baik secara fisik serta secara non-fisik, yang bisa mendorong semangat serta produktivitas pegawai perusahaan.

Tempat bekerja atau lingkungan kerja yakni sesuatu yang secara keseluruhan yang berada di sekeliling pegawai, yang bisa bertindak untuk mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang diberikan dari perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Dari deskripsi di atas bisa diambil sebuah kesimpulan yang mana lingkungan dalam bekerja yang terdiri dari karyawan baik fisik serta non fisik dapat mendorong antusias dan produktivitas seluruh pegawai.

2.1.1.2 Jenis-jenis lingkungan

Secara umum, bentuk lingkungan kerja terpisah menjadi 2 yaitu, (1) lingkungan kerja secara fisik, serta (2) lingkungan kerja secara non fisik. (Silitonga, 2020)

1. Lingkungan kerja fisik

Tempat bekerja yang sebenarnya yakni seluruh keadaan yang berada di sekitar lingkungan kerja yang secara langsung atau secara tidak langsung dapat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Tempat kerja yang sebenarnya dapat dipisahkan menjadi 2 bagian, yaitu:

Lingkungan di mana karyawan berada dalam kontak langsung. Seperti: *work center*, meja, kursi, dll. Lingkungan sebagai perantara atau lingkungan yang umum juga akan mempengaruhi kondisi kerja orang, seperti: kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, kebisingan, warna, bau tidak sedap, dll. Untuk meminimalkan dampak lingkungan yang berupa fisik pada karyawan, yang pertama-tama kita harus memahami manusia, serta cerdas dalam tubuh, perilaku, dan tubuh mereka, dan kemudian memikirkan lingkungan fisik yang sesuai dengan dasar ini.

2. Lingkungan kerja non fisik

Tempat kerja non-aktual (non-fisik) adalah segala kondisi yang berhubungan dengan ikatan kerja, baik itu hubungan antara atasan dan rekan kerja, atau hubungan antara bawahan, iklim non-materi ini juga merupakan individu dari tempat kerja yang tidak bisa pergi. tanpa konsekuensi serius.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Feel et al., 2018), Tempat kerja atau tempat memiliki 2 (dua) kualitas penting, yaitu fisik tertentu dan non-aktual kemudian memberikan jejak yang baik atau tidak dapat diterima kepada perwakilan di tempat kerja. Sesuai (Fachrezi & Khair, 2020), sehubungan dengan tanda-tanda iklim/tempat kerja, yaitu:

1. Hubungan kerja
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Fasilitas

2.1.2 Motivasi kerja

2.1.2.1 Pengertian motivasi kerja

Berdasarkan (Adha et al., 2019) Motivasi adalah penyampaian latihan-latihan yang membangkitkan gairah saat bekerja agar setiap individu dapat bekerja secara baik dan sekaligus mengusahakan kebahagiaan dengan sikap yang lurus. Sementara itu menurut (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019:102) Dorongan yakni impian, desakan, serta hasrat penggerak yang bermula dari diri masing-masing individu untu melakukan kegiatannya. Motivasi mengacu pada bagaimana mendorong dan

mendorong seseorang untuk bekerja agar mau bekerja dengan cara yang terbaik serta memberikan kemampuan dan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi.. (Simanjuntak & Aini, 2019)

Menurut (Latief, Zati, & Mariana, 2018:32) Motivasi adalah keinginan untuk memungkinkan seseorang melakukan suatu kegiatan tertentu, atau biasanya diartikan sebagai aspek yang merangsang tingkah laku seseorang. Agar karyawan merasa menjadi bagian dari entitas, kesejahteraan mereka perlu dipertimbangkan melalui bentuk kompensasi berikut: upah, asuransi kesehatan, pensiun, insentif keuangan dan non-keuangan, dan fasilitas lain yang memungkinkan untuk mendorong dan membangun loyalitas kepada perusahaan.

Menurut (Chikmawati, 2019:44) Motivasi adalah limpahan rangsangan peribadi, mendorongnya untuk mengambil tindakan ke arah matlamat. Limpahan motivasi adalah tujuan untuk membolehkan pekerja bertindak mengikut garis panduan dan melaksanakan tanggungjawab yang diamanahkan kepada entiti sasaran dengan baik.

Menurut (Zainuri & Mundakir, 2018:39) Motivasi adalah kondisi yang memicu karyawan untuk mencapai tujuan dan impiannya. Motivasi inilah yang menyebabkan masing-masing dari 12 pekerja berbeda tidak hanya dalam keterampilan mereka, tetapi juga dalam keinginan mereka untuk sesuatu.

Menurut (Wibowo, 2018:177) Inspirasi/motivasi adalah tahap kemampuan untuk memajukan proses pemikiran menjadi perubahan atau karakter untuk mengatasi masalah seperti pengakuan tujuan, meskipun kemampuan tunggal untuk mengembangkan latihannya. Sedangkan berdasarkan aspek yang menstimulan

individu berfungsi untuk menjalankan suatu kegiatan, walaupun sering dimaknai sebagai pemicu individu.

Berlandaskan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya Inspirasi atau motivasi adalah interaksi yang dapat memperjelas daya dukung, kekuatan, dan kemantapan seseorang untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.2 Tujuan pemberian motivasi

Tujuan motivasi memainkan peran penting dalam organisasi, dan motivasi kerja diharapkan dapat menyuntikkan vitalitas ke dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005) yang dikutip dari buku berjudul Manajemen Perilaku Konsumen dan Loyalitas (Simarmata et al., 2021), Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong tekad pekerja.
2. Penyelesaian perwakilan dan pemenuhan pekerjaan tingkat lanjut.
3. Mendorong efisiensi perwakilan.
4. Menjaga dengan kesetiaan dan soliditas yang *representative*.
5. Tingkatkan disiplin dan kurangi ketidakhadiran pekerja.
6. Memperlancar akuisisi pekerja.
7. Buat kondisi dan koneksi kerja yang bagus.
8. Tingkatkan kerjasama dan inovasi yang *representative*.
9. Mendorong tingkat kerukunan yang *representative*.
10. Tingkatkan kesadaran pekerja tentang harapan orang lain.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut (Chikmawati, 2019:45) Bentuk dan aspek yang dapat digunakan untuk menciptakan semangat kerja adalah:

1. Kompensasi yang memadai.
2. Mengamati keduniawian
3. Buat lingkungan yang santai
4. Percaya diri harus dipikirkan
5. Kesempatan berharga untuk berkembang
6. Keamanan masa depan memastikan
7. Berusaha memiliki legitimasi buruh
8. Kesempatan untuk bercakap-cakap pada suatu waktu
9. Peningkatan motivasi yang terorganisir
10. Kantor yang menyenangkan

2.1.2.4 Indikator-indikator motivasi

Menurut (Latief, 2018: 40) aspek – aspek yang dipakai dalam motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan fisiologis, yang berarti kebutuhan pokok manusia untuk hidup berhubungan dengan oksigen, makan, penginapan, istirahat, minum, dan lain-lain.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*), Dalam hal keselamatan dan pencegahan risiko, kecelakaan industri, jaminan pensiun dan jaminan kelangsungan kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*social needs*) Termasuk kebutuhan akan rasa memiliki, hubungan, dan persahabatan, jika dalam kerangka organisasi dikaitkan dengan kelompok kerja, pemandu wisata, dan bimbingan yang baik.
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*) Menggabungkan keinginan untuk menghargai, menghormati dan menghargai keterampilan dan efisiensi kerja.
5. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*) Menggabungkan perluasan potensi pribadi. Aktualisasi diri menempati posisi tertinggi dalam hierarki Maslow.

2.1.3 Stres kerja

2.1.3.1 Pengertian stres kerja

Menurut pandangan Setyawati et al., (2018: 406) mengatakan Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah reaksi seseorang terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerjanya. Stres terkait pekerjaan bisa sangat melumpuhkan karena potensi ancaman terhadap fungsi dan kinerja keluarga seseorang.

Menurut pandangan Ali et al., (2017: 495) menyatakan bahwa stres di tempat kerja adalah ketidakseimbangan antara ciri kepribadian individu dan karakteristik aspek pekerjaan seseorang dan dapat memanifestasikan dirinya dalam semua kondisi kerja dan tekanan kerja yang muncul dari permintaan jawaban dan lingkungan kerja.

Widyastuti & Rahardja, (2018: 3) mengatakan bahwa tekanan terkait dengan kerja adalah tekanan terkait bisnis yang merupakan respons atau tindakan

nyata individu terkait dengan keadaan antusiasnya dalam mengelola keadaan yang dia hadapi atau temui dalam iklim tempat dia bekerja.

Oemar & Gangga, (2017: 24) menyatakan bahwa ketegangan dalam pekerjaan dari kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dengan potensi pintu terbuka, imperatif dan permintaan yang menyesuaikan diri dengan asumsi dan hasil yang harus dicapai dalam keadaan temperamental yang signifikan. Dalam keadaan tertentu, tekanan yang dialami oleh individu dapat memberikan hasil yang positif yang mengharuskan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik seperti yang diharapkan, namun perasaan cemas yang lebih tinggi atau lebih ringan yang terjadi terus-menerus dapat menyebabkan penurunan dalam eksekusi pekerja.

Prasasti & Yuniawan, (2017: 4) Stres di tempat kerja adalah reaksi serbaguna, yang berhubungan dengan siklus mental dan kualitas individu, karena perilaku luar, kesempatan atau keadaan yang menempatkan permintaan fisik dan mental tertentu pada orang tersebut.

Dari pernyataan di atas, cenderung disimpulkan bahwa tekanan kerja merupakan reaksi individu terhadap faktor alam yang mempengaruhi presentasinya. Seorang individu menetapkan harapan, hasil yang dapat dibayangkan, atau titik potong tergantung pada keinginan dan hasil yang perlu dia capai. Dalam keadaan yang signifikan dan saling bertentangan.

2.1.3.2 Aspek pembangkit stres

Terdapat sejumlah faktor yang dapat menimbulkan stres menurut Azza, (2019: 100) antara lain sebagai berikut:

1. Variabel bawaan dalam pekerjaan. Hal ini juga dapat membawa banyak beban kepada perwakilan dari dalam organisasi, salah satunya adalah

kebutuhan untuk melebih-lebihkan tugas, dan ketegangan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Juga kebutuhan kerja yang tinggi, misalnya pekerjaan yang tidak dapat dibatasi oleh perwakilan, harus diselesaikan secara terus-menerus dan lebih dari satu kali.

2. Elemen alami. Perubahan ekologi yang dipertanyakan dalam asosiasi mempengaruhi kecemasan perwakilan. Contoh kesejahteraan dan keamanan di lingkungan kerja, mentalitas utama terhadap perwakilan, tidak adanya konsistensi di tempat kerja, dan iklim aktual yang canggung.
3. Komponen individu. Kondisi atau keadaan yang mempengaruhi kehidupan individu, misalnya unsur keluarga, diri sendiri, dan uang.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Ismi et al., (2016: 56) menyampaikan faktor yang memberi pengaruh pada stres kerja, yakni:

1. *Job content* (uraian pekerjaan)
 - a. Bekerja secara berlebihan.
 - b. Usaha yang sulit.
 - c. Pekerjaan yang suram.
 - d. Kewajiban yang tidak perlu.
 - e. Ketidakjelasan pekerjaan.
2. *Working conditions* (kondisi kerja)
 - a. Kondisi kerja yang buruk.
 - b. Tingkat keributan.

- c. Meminta pekerjaan yang sebenarnya.
3. *Employment conditions* (kondisi karyawan)
 - a. Bayar tidak terkoordinasi.
 - b. Kemungkinan panggilan rendah.
 - c. Kontrak bisnis yang dapat disesuaikan.
 - d. Kelelahan dalam bekerja.
 4. *Social relations at work* (hubungan sosial ditempat kerja)
 - a. Gaya otoritas yang mengerikan.
 - b. Tidak adanya bantuan sosial.
 - c. Tidak adanya dukungan dalam navigasi.
 - d. Benar.
 - e. Pemisahan.

2.1.3.4. Indikator stres kerja

Hasan et al.,(2018: 4) menyebutkan stres kerja memiliki indikator-indikator, yakni:

1. Konflik peranan Jika seorang individu atau karyawan terlibat dalam perselisihan, itu dapat menyebabkan situasi ini. Pihak oposisi harus menjalankan tugasnya sesuai dengan tugasnya masing-masing.
2. Beban kerja Karyawan tidak memiliki informasi yang cukup untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan mereka, atau tidak memahami peran terkait dan tidak dapat mencapai keinginan mereka.
3. Pengembangan karir Menggunakan keterampilan departemen, peluang untuk mengembangkan keterampilan baru, dan pengembangan karir

untuk memfasilitasi pengambilan keputusan terkait karir sesuai dengan bidang studinya.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.4. Pengertian kinerja

Menurut (Khoiriah, 2019:) kinerja adalah strategi yang mengambil bagian dalam membuatnya lebih mudah bagi direktur publik untuk menilai konsekuensi dari suatu program melalui aturan moneter dan non-moneter. Kerangka jaminan pameran dapat digunakan sebagai alat kontrol, karena dukungan sebagai kerangka remunerasi dan disiplin. Menurut (Wibowo, 2018: 178) eksekusi kualitas dan batasan yang dibuat ketika mencoba mengenali target dan keinginan individu dan substansi.

Setyawati et al., (2018: 136) menyatakan bahwa Ketika posisi yang diperoleh dalam posisi yang ditegaskan bertambah seiring dengan terciptanya pelaksanaan yang lebih baik, maka akan mendorong organisasi untuk melangkah lebih jauh dan memenuhi tujuan atau target yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut pandangan Mamesah & Lengkong, (2016: 602) Ia mengatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana orang dapat melaksanakan teknik organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan individu dan jika tidak berkaitan dengan organisasi harus dimungkinkan dengan menunjukkan kapasitas mereka. diuraikan sebagai gagasan berlapis-lapis yang memiliki 3 (tiga) sudut, yaitu hasil (prestasi), mentalitas, dan kemampuan.

Menurut pandangan Marsoit et al., (2017: 248) kinerja tersebut merupakan perbandingan antara kinerja pegawai yang sebenarnya dengan kinerja yang diinginkan oleh pegawainya. Prestasi kerja yang diinginkan, yaitu kinerja standar,

disusun sebagai tolak ukur agar dapat menunjukkan kinerja karyawan yang memadai untuk perbandingan posisi yang dipegang dan standar yang ditetapkan. Selain itu juga dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Setyawati et al., (2018: 428) dikatakan perbandingan antara kinerja pegawai yang sebenarnya dengan kinerja pegawai yang diinginkan. Prestasi kerja yang diinginkan atau diharapkan, yaitu kinerja standar, disusun sebagai tolak ukur sehingga dapat menunjukkan kinerja pegawai berdasarkan perbandingan jabatan yang dipegang dan standar yang ditetapkan terhadap pegawai lainnya.

Feel et al., (2018: 179) mengungkapkan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu atau organisasi untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya, hasil atau aspek umum dari kapasitas usaha individu yang dicapai dengan keterampilan dan tindakan dalam kondisi tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, bisa disimpulkan bahwa Kinerja pegawai adalah perbandingan pekerjaan pegawai yang sebenarnya dimana standar kerja ditentukan oleh pegawai atau perusahaan dalam melaksanakan tugas, pekerjaan atau perbuatannya sebagai hasil.

2.1.4.2. Manfaat penilaian kerja

Hasil dari penilaian termasuk manfaat untuk memutuskan strategi di dalam organisasi, pengaturan organisasi dapat mempengaruhi sudut pandang individu dan perusahaan. Keuntungan dari evaluasi pelaksanaan dalam suatu organisasi secara mendalam adalah (Sulistiyani & Rosidah, 2017:328):

1. Beradaptasi dengan kepuasan.
2. Memperbaiki kinerja.

3. Untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan mengenai pemberhentian, perencanaan tenaga kerja, pemberhentian, mutasi, dan penempatan promosi.
5. Untuk kebutuhan riset personalia
6. Membantu mempelajari kesalahan dalam desain karyawan.

Pemberian kualitas yang dijalankan langsung oleh otoritas dapat digunakan untuk mengawasi pelaksanaan yang representatif atau sebagai indikasi kekurangan pekerja dengan tujuan agar administrator dapat mengemukakan tujuan atau fokus yang ingin dicapai. Aksesibilitas data pelaksanaan pekerja sangat membantu administrasi untuk melakukan langkah-langkah perbaikan menyeluruh untuk program perwakilan yang dibuat atau proyek lain.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni (Latief et al., 2018:41):

1. Faktor kapasitas (capacity) Potensi (psikologis kapasitas) dan kapasitas realitas (pengetahuan + kapasitas) Terkait, jika ada karyawan dan manajer yang memiliki IQ di atas rata-rata, yaitu 110-120 dan pendidikan itu diperlukan untuk mencapai kepemimpinan dalam membantu di tempat kerja, akan lebih mudah untuk mencapai prestasi kerja dan kompetensi seseorang dalam latihan keterampilan seseorang.
2. Faktor inspirasi (Motivasi) Komponen ini telah membentuk perilaku otoritas terhadap perwakilan dan kondisi kerja dalam iklim organisasi. Inspirasi adalah kondisi yang mendorong pekerja menuju jalan untuk mencapai tujuan ahli mereka. Kondisi kerja yang positif dapat

menunjukkan inspirasi mereka untuk bekerja dengan tingkat inspirasi yang signifikan begitu juga sebaliknya. Untuk situasi ini, situasi atau kondisi kerja mencakup lingkungan kerja, model otoritas, struktur kerja, garis inisiatif, dan hubungan kerja.

2.1.4.4. Indikator kinerja karyawan

Bono Judge (2003) dalam Indrasari, (2017: 55) mengungkapkan indikator yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yakni:

1. Kualitas

yakni perkembangan kerja menuju kesempurnaan dan memperoleh tujuan pekerjaan yang diharapkan.

2. Produktifitas

Yakni jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan atau jumlah yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk diisi dengan kegiatan lain.

4. Efektivitas

Perusahaan dengan maksimal atau seideal mungkin menggunakan sumber daya yang dipunya dalam upaya meningkatkan laba dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian

Ini dapat membantu Anda bekerja sendiri untuk menghindari hasil yang dapat menyebabkan kerugian.

6. Komitmen

Keterikatan kerja yang terjadi antara karyawan dengan bisnisnya.

7. Tanggung jawab

Tanggung jawab serta kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasinya.

2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya yang menyertai digunakan sebagai premis dan pemikiran dalam ulasan ini. Hasil dari penelitian sebelumnya pada pertanyaan yang diajukan diperkenalkan di bawah ini, khususnya:

(Widyastuti & Rahardja, 2018) berjudul “Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai”. Disimpulkan bahwa terdapat kerjasama antara dampak tekanan kerja, upah, dan komitmen pekerja yang berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif

(Santoso, 2018) berjudul “Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada panin bank cabang pondok indah”. Determinasi Ada hubungan antara dampak disiplin kerja, inspirasi dan budaya hierarkis berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif.

(Manikottama et al., 2019) berjudul “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT satu visi edukasi”. Tempat kerja berdampak negatif dan besar terhadap pameran perwakilan PT Satu Visi Edukasi. Pekerjaan di tempat kerja sedikit banyak tidak mempengaruhi kinerja perwakilan, tetapi dapat berdampak jika melalui inspirasi. Tempat kerja memiliki dampak positif dan kritis terhadap inspirasi PT Satu Visi Edukasi. Pekerjaan di tempat kerja diketahui memainkan peran penting dalam memperluas inspirasi perwakilan.

Tempat kerja diterima untuk memperluas inspirasi pekerja. Inisiatif memiliki dampak positif dan kritis terhadap inspirasi PT Satu Visi Edukasi. Inisiatif diketahui memainkan peran penting dalam inspirasi representatif. Administrasi diterima untuk memperluas inspirasi tergantung pada perwakilan. Inisiatif memiliki dampak positif dan tidak berdampak pada presentasi perwakilan PT Satu Visi Edukasi.

(Hanafi & Yohana, n.d.) yang berjudul “Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI lifeinsurance”. Keputusan tentang dampak inspirasi pada eksekusi representatif. Uji teori primer dengan hasil yang didapat menunjukkan bahwa variabel inspirasi pada pelaksanaan representatif memiliki pengaruh yang kuat terhadap penghargaan. Dampak inspirasi terhadap pemenuhan pekerjaan. Teori berikutnya adalah untuk mengukur variabel inspirasi pada pemenuhan pekerjaan dan hasilnya adalah bahwa inspirasi secara signifikan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan, dampak tempat kerja pada pelaksanaan perwakilan. Spekulasi keempat adalah estimasi faktor tempat kerja pada eksekusi representatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji spekulasi antara kedua faktor ini menunjukkan hasil yang tidak penting karena menunjukkan konsekuensi harga t yang lebih rendah dari nilai t-tabel, khususnya $0,00 < 1,96$.

(Mahpudin & Purnamasari, 2018) berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bank central asia, tbk cabang karawang”. Menyimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

(Setyawati et al., 2018) yang berjudul “Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Disimpulkan bahwa selalu ada interaksi antara stres kerja dan disiplin kerja sebagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Kuddy, 2017) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi papua”. Disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Pasaribu & Siagian, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Etowa Packaging Indonesia Di Kota Batam” menunjukkan bahwa staf akan lebih antusias Melakukan pekerjaan bersyarat Lingkungan kerja yang aman dan terpelihara dengan baik Jika kondisi lingkungan baik Tetap dengan diri sendiri dan jangan diganggu Saat bekerja itu mengarah pada banyak pekerjaan yang dilakukan dengan baik Tepat waktu untuk mereka Anda bisa juga mengatakan bahwa tampilannya bagus dan efeknya meningkatkan kinerja yang mereka lakukan.

(Bariroh et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)” menyatakan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,175. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} > 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.3. Kerangka pemikiran

2.3.1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja mempengaruhi situasi di sekitar pekerja Karya itu sendiri. Kemungkinan pengelolaan lingkungan kerja dengan terpeliharanya lingkungan fisik dan non fisik, maka keutuhan lingkungan aspek fisik meliputi ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang cukup, memadai ventilasi dan kenyamanan tata letak tempat kerja. Bukan lingkungan kegiatan olahraga meliputi hubungan erat antar karyawan saat bekerja sama dan kekompakan saat menyelesaikan pekerjaan. (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Mamesah et al., 2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang dinyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti.

2.3.2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja penting bagi perusahaan untung mendukung kinerja dari karyawan di sebuah perusahaan, mendorong minat pekerja dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. (Aini & Simanjuntak, 2020) menyatakan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia di Batam. Pertunjukan karyawan tingkat tinggi dapat diperoleh melalui motivasi diri karyawan, yaitu terutama melalui gaji, bonus dan prestasi lainnya, selain penilaian gaji, efisiensi dan minat kerja juga bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan ingin bekerja lebih baik agar dapat

tujuan perusahaan dapat dicapai. Menurut (Pasaribu & Siagian, 2019) Motivasi berdampak secara positive terhadap kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia.

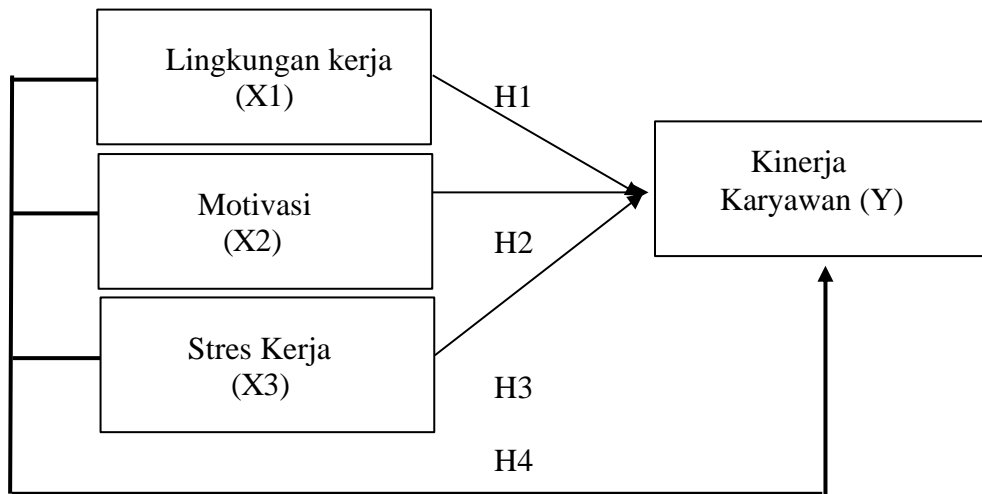
2.3.3. Stress kerja terhadap kinerja karyawan

Tekanan pekerjaan atau stress kerja adalah reaksi, bisa juga perilaku seseorang keadaan emosional dari situasinya atau rasakan itu di lingkungan tempat dia bekerja (Prasasti & Yuniawan, 2017b). Variabel stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Widyastuti & Rahardja, 2018b) Dalam review ini, 4 (empat) penanda digunakan untuk melihat tekanan kerja di perwakilan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Penanda-penanda ini tidak diragukan lagi memiliki hubungan satu sama lain. Dalam suatu tugas, terkadang seseorang menghadapi pekerjaan yang tidak jelas dalam pekerjaannya, sehingga dapat membuat seseorang merasa putus asa dan mengungkapkan bahwa tekanan kerja berdampak negatif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja.

Menurut (Bariroh et al., 2017) didalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)” menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran



2.4. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka penulis menarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Niven Bina Bening.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Niven Bina Bening.

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Niven Bina Bening.

H4 : Motivasi, lingkungan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Niven Bina Bening.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pemeriksaan kuantitatif adalah penyelidikan logis yang teratur dari hubungan sebab akibat antara bagian-bagian dan kekhasan dan hubungan timbal baliknya. Alasan untuk eksplorasi kuantitatif adalah untuk membuat dan menggunakan model numerik, spekulasi dan teori tambahan yang berhubungan dengan kekhasan normal. Interaksi estimasi adalah bagian utama dari pemeriksaan kuantitatif karena memberikan hubungan mendasar antara persepsi yang tepat dan artikulasi numerik dari koneksi kuantitatif.

Pemeriksaan kuantitatif diharapkan dapat memutuskan hubungan antara faktor-faktor dalam populasi. Ada perbedaan target antara pemeriksaan kuantitatif yang memukau dan percobaan. Pemeriksaan kuantitatif yang memukau berarti mengamati hubungan antara faktor-faktor yang terjadi hanya dalam satu waktu. Alasan evaluasi percobaan adalah untuk mengukur hubungan antara faktor-faktor sebelum dan sesudahnya, dan untuk melihat hubungan sebab akibat dari kekhasan yang diteliti. Strategi pemeriksaan diselesaikan dengan memberikan survei kepada responden terkait dan langsung menyelidiki semua perwakilan (Pasaribu & Siagian, 2019)

3.2 Sifat penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk sebuah pengembangan terhadap variable yang di teliti, yang dimana dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel

independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja, yang mempengaruhi variable independent yaitu kinerja karyawan

3.3 Lokasi dan periode penelitian

3.3.1 Lokasi penelitian

Penelitian yang akan dilakukan peneliti ini berlokasi atau bertempat di Jl. Prof. Dr.Hamka komp. Sumber usaha blok A no. 8 Tembesi, kotabatom, kepulauan riau, 29458.

3.3.2 Periode penelitian

Dala penelitian ini dilaksanakan pada minggu awal bulan September 2021 sampai dengan januari 2022. Jadwal penelitian dapat dirincikan seperti table dibawah:

Tabel 3. 1 Jadwal penelitian

No	Kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu ke																			
		SEP				OKT				NOV				DES				JAN			
		2021				2021				2021				2021				2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																		
2	Penulisan BAB I			■	■	■	■														
3	Penulisan BAB II							■	■	■											
4	Penulisan BAB III									■	■	■									
5	Pengumpulan data												■	■	■	■					
6	pengolahan data																■	■	■	■	
7	Penyampaian hasil penelitian																	■	■	■	■

Sumber: Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak diteliti. Orang yang menjadi subjek penelitian disebut unit penelitian atau satuan pengamatan (Roflin et al., 2021). Selain itu, populasi adalah kumpulan dari unsur-unsur yang menunjukkan ciri-ciri tertentu dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Populasi bukan hanya jumlah objek dan jumlah objek penelitian, tetapi berupa keseluruhan karakteristik suatu objek dan disiplin ilmu yang terkait. Populasi penelitian ini yakni yakni sebanyak 100 orang karyawan PT Niven bina bening.

Tabel 3. 2 Jumlah karyawan

No	Department	Jumlah
1	<i>Front office</i>	10
2	<i>Finance</i>	2
3	<i>Supervisor</i>	10
4	<i>Manager</i>	3
5	HRD	3
6	<i>Housekeeping</i>	17
7	<i>Enginnering</i>	10
8	<i>Driver</i>	3
9	Korlap/kordinator lapangan	5
10	Pekerja lapangan	37
Total		100

Sumber: Peneliti, 2021

3.4.2 Sampel

Sampel yakni bagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi. Tekknik yang dipakai dalam pengambilan sampek ini yaitu sampel jenuh yaitu metode yang digunakan dalam mengambil keseluruhan dari populasi, sampel pada penelitian ini terdiri dari 100 karyawan.

3.4.3 Teknik penentuan besar sampel

Teknik penentuan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yang mana akan diambil semua populasi pada perusahaan ini dan akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 100 populasi yang mana teknik ini disebut sampel jenuh.

3.4.4 Teknik *sampling*

Jenis penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel yaitu non probability sampling dengan jenis sampel jenuh untuk pengumpulan data yang mana akan diambil semua populasi yang akan diteliti menjadi sampel. (Fitria & Ariva, 2019)

3.5 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer di mana peneliti langsung melakukan observasi atau dari sumber primer, sedangkan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan data dari orang lain, bukan dari sumber pertamanya (Yusuf, 2017). Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari jumlah banyaknya karyawan di perusahaan ini sedangkan data sekunder didapatkan dari kuesioner yang di sebarakan ke karywan perusahaan.

3.6 Metode pengumpulan data

Penelitian ini merupakan pengumpulan data mentah untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diperoleh langsung dari responden yang mengisi kuesioner. Hasil pengolahan data mentah berupa data kualitatif akan diolah menjadi data kuantitatif dengan skala likert (Manikottama et al., 2019)

Penelitian ini menggunakan skala likert, dan variabel yang akan diukur dan dijelaskan adalah variabel indikator. Indikator ini kemudian menjadi titik awal

untuk menyusun proyek alat, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Setiap jawaban dikaitkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang dijelaskan dengan kata seperti berikut:

Tabel 3. 3 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	ST	4
Sangat Setuju	SS	5

3.7 Definisi operasional variable penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentangnya dan kemudian menarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.7.1 Variabel independen

Variabel Independen Variabel independen ialah variabel yang memberikan pengaruh dan selaku faktor dari perubahan variabel terikat (Sujarweni, 2015:75). Variabel independen yang dimanfaatkan yaitu Lingkungan Kerja (X1) Motivasi kerja (X2) dan stres kerja.

3.7.1.1 Lingkungan kerja (X1)

Menurut (Feel et al., 2018:180) lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis: berwujud dan tidak berwujud. Kedua divisi tersebut dapat memberikan kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111) ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

3.7.1.2 Motivasi kerja (X2)

Motivasi adalah pandangan yang diberikan untuk mendorong seseorang untuk bekerja sesuai dengan keahlian mereka untuk mencapai harapan dari perusahaan, ada beberapa indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan aktualitas diri

3.7.1.3 Stres kerja

Stres kerja ialah bagaikan anggapan pribadi terhadap efek area yang berdampak kapasitas perseorangan. (Setyawati et al., 2018), stres kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Konflik Peranan
2. Beban Kerja
3. Pengembangan Karir

3.7.2 Variabel independent

Variabel Dependen ialah variabel yang mendapatkan pengaruh sebagai hasil atau akibat dari variabel bebas. Variabel terkait atau dependen dalam riset ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.7.2.1 Kinerja karyawan (Y)

Bono Judge (2003) dalam Indrasari, (2017: 55) mengemukakan indikator yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yakni:

1. Kualitas
2. Produktivitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja
7. Tanggung Jawab

3.8 Metode analisis data

Data untuk penelitian ini didasarkan pada pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, mengumpulkan data pada semua responden, menyajikan setiap variabel sebagai data yang diolah untuk setiap variabel yang ada, dan kemudian menjumlahkan data, masalah yang ada diselidiki untuk menemukan di luar yang diinginkan. Hipotesa. Menurut (Sugiyono, 2016) Kegiatan analisis data adalah:

1. Pengklasifikasian data menurut variabel dan jenis responden,
2. Tabulasi data menurut variabel seluruh responden,

3. Penyajian data dari masing-masing variabel yang diteliti,
4. Melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan
5. Melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, tidak dilakukan langkah terakhir.

3.8.1 Analisis deskriptif

Analisis didefinisikan sebagai analisis data statistik dengan tidak menurunkan konten tertentu yang berlaku untuk umum untuk menggambarkan atau memberikan gambaran tentang data yang dikumpulkan. Hasil analisis disajikan dalam bentuk statistik deskriptif berupa diagram, grafik, tabel, lingkaran, median, modus, rata-rata, desil, rata-rata dan persentase (Sugiyono, 2017:29). Analisis yang akan digunakan di dalam penelitian ini, berdasarkan uraian jawaban dan penyebaran kuesioner oleh karyawan di PT Niven Bina Bening Batam sebagai responden, yang kemudian hasil dari kuesioner tersebut dilakukan pengolahan dengan statistik deskriptif guna mengeksplor hasil data tersebut.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui bahwa alat yang digunakan dapat dianggap valid dan reliabel, sehingga dapat diperoleh data yang akurat.

3.8.3 Uji Validitas Data

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh manakah alat ukur yang digunakan bisa mengukur apa yang hendak disampaikan

(Ovan & Saputra, 2020:2). Instrumen tersebut dapat mengukur sesuatu yang perlu diukur, sehingga instrumen tersebut dapat dikatakan valid.

Pengujian untuk membuktikan validitas butir angket dapat dilakukan dengan cara mengecek jumlah koefisien korelasi product moment seseorang. Nilai koefisien korelasi product moment Pearson dapat divisualisasikan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus 3. 1 Korelasi person product

$$r_i = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017: 356)

Keterangan:

r_i = Reliabilitas Instrumen

X = Subyek variabel independen

Y = Subyek variabel dependen

n = Jumlah sampel

Kriteria dapat diterima jika data valid atau tidak, apabila:

1. Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka diasumsikan unsur-unsur pernyataan tersebut signifikan dengan skor keseluruhan unsur-unsur tersebut, sehingga unsur-unsur tersebut dikatakan valid.
2. Apabila r hitung $< r$ tabel, elemen deklarasi dianggap tidak signifikan dibandingkan dengan skor keseluruhan elemen, sehingga elemen dianggap tidak valid.

Hasil pengujian validitas Pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung dengan r tabel, suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel, sebaliknya, jika nilai r tabel $<$ r hitung maka item tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini, nilai r tabelnya adalah 0,195 dengan jumlah responden 100, dimana $N - 2$ atau $100 - 2 = 98$ dengan tingkat signifikan 0,05 uji dua arah. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_1):

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Pernyataan	Koefisien Korelasi (R)	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,285	0.195	VALID
X1.2	0,403	0.195	VALID
X1.3	0,595	0.195	VALID
X1.4	0,498	0.195	VALID
X1.5	0,618	0.195	VALID
X1.6	0,541	0.195	VALID
X1.7	0,386	0.195	VALID
X1.8	0,756	0.195	VALID

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_1) diatas, dimana seluruh item pernyataan didapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_1) dikatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan	Koefisien Korelasi (R)	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,425	0.195	VALID
X2.2	0,513	0.195	VALID
X2.3	0,487	0.195	VALID
X2.4	0,558	0.195	VALID
X2.5	0,542	0.195	VALID
X2.6	0,581	0.195	VALID
X2.7	0,588	0.195	VALID
X2.8	0,457	0.195	VALID
X2.9	0,397	0.195	VALID

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_2) diatas, dimana seluruh item pernyataan didapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja (X_2) dikatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel stres kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_3)

Pernyataan	Koefisien Korelasi (R)	R Hitung	Keterangan
X3.1	0,442	0.195	VALID
X3.2	0,601	0.195	VALID
X3.3	0,708	0.195	VALID

X3.4	0,728	0.195	VALID
X3.5	0,500	0.195	VALID
X3.6	0,504	0.195	VALID

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan tabel 3.6 hasil uji validitas variabel stres kerja (X_3) diatas, dimana seluruh item pernyataan didapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel stres kerja (X_3) dikatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karawan (Y)

Pernyataan	Koefisien Korelasi (R)	R Hitung	Keterangan
Y4.1	0,519	0.195	VALID
Y4.2	0,412	0.195	VALID
Y4.3	0,479	0.195	VALID
Y4.4	0,365	0.195	VALID
Y4.5	0,586	0.195	VALID
Y4.6	0,459	0.195	VALID
Y4.7	0,220	0.195	VALID
Y4.8	0,405	0.195	VALID
Y4.9	0,530	0.195	VALID
Y4.10	0,495	0.195	VALID
Y4.11	0,433	0.195	VALID
Y4.12	0,259	0.195	VALID

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan tabel 3.7 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (X_3) diatas, dimana seluruh item pernyataan didapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan (X_3) dikatakan valid.

3.8.4 Uji realibitas data

Jika perangkat dapat mengukur perbedaan gejala saat ini yang masih menunjukkan hasil yang sama, Anda dapat mempercayai alat pengukur. Oleh karena itu, ini adalah alat yang andal untuk menghasilkan skala yang sama. Metode pengujian ini reliabel yaitu Cronbach's Alpha. Dalam hal ini kriteria reliabel untuk memeriksa nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 maka permintaan dapat dianggap reliabel. Selain itu, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui di mana hasil pengukuran yang dilakukan memiliki konsistensi ketika dua atau lebih variabel diukur berdasarkan kesamaan gejala dan alat ukur yang digunakan (Ghozali, 2016: 47).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Rumus 3. 2 Cronbach Alpha

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian pada butir

σ^2 = varian total

Nilai tes ini bisa terbukti menggunakan tes dua sisi yang diterima dengan signifikansinya yakni 0,05 serta apakah data bisa diandalkan atau tidak, apabila nilai $\alpha >$ tabel R.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KRITERIA	KETERANGAN
LINGKUNGAN KERJA	0,624	>0,6	RELIABEL
MOTIVASI KERJA	0,626	>0,6	RELIABEL
STRES KERJA	0,623	>0,6	RELIABEL
KINERJA	0,605	>0,6	RELIABEL

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan tabel 3.10 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memberikan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan memiliki kriteria yang tinggi.

3.8.5 Uji Normalitas

Pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan sebelumnya biasanya diambil atau didistribusikan dari populasi normal. Dalam penelitian ini, histogram, grafik PP dan nilai Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas dengan bantuan program SPSS 25. Bila menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi $>$ 0,05 maka data dapat dikatakan normal (Agus, 2016).

1. Jika probailitasnya $<$ 0,05, Ho ditolak yang mengartikan data tidak terdistribusi normal.
2. Jika probabilitasnya $>$ 0,05, Ho diterima yang mengartikan data terdistribusi normal.

Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari histogram. Jika histogram memiliki kurva berbentuk jam, maka bisa diambil kesimpulan bahwa model regresi berdistribusi normal. Pada uji probabilitas nominal (Plot-P), jika data tersebar di antara diagonal dan arah diagonal, berarti model memenuhi asumsi normalitasnya.

3.8.6 Analisis Regresi Linear Berganda

(Priyatno, 2012: 73) menafsirkan analisis ini sebagai hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Penelitian ini memiliki satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja, sehingga rumus linear berganda bisa ditunjukkan dalam rumus berikut, yaitu:

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

Rumus 3. 3 Regresi linear berganda

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃ ,	= Koefisien regresi
X ₁	= Lingkungan kerja
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Stres Kerja
e	= Standart Error

3.8.7 Uji hipotesis

Uji ini digunakan secara mutlak karena ketepatan pendugaan hanya bersifat sementara. Dalam hal ini, pengujian hipotesis juga dapat dianggap sebagai pemeriksaan sebagian signifikansi dari koefisien regresi linier berganda dengan hubungannya dengan keselarasan hipotesis (Sanusi, 2014). Pada penelitian yang pakai, peneliti memakai 2 uji, yaitu uji T dengan uji F yang mana merupakan metode dari uji hipotesis.

3.8.8 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diselesaikan dengan menentukan apakah model relaps melacak hubungan antara faktor bebas. Sarana untuk melakukan pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai resistansi dan VIF (Variance Inflating Factor). Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji kecurigaan tradisional yang harus dilakukan untuk menguji ada tidaknya ketidakseimbangan pengandaian dari uji semua persepsi pada model straight relaps. Anggapan perbedaan yang berlama-lama mulai dari satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji (uji t) kemudahan pengujian tes sampai batas tertentu mempengaruhi variabel hasil. Uji gabungan (uji F) pengujian faktor bebas juga mempengaruhi variabel terikat. (Pasaribu & Siagian, 2019)

3.8.9 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji kecurigaan gaya lama yang harus diselesaikan untuk menguji apakah terdapat disparitas dugaan dari uji untuk semua persepsi pada model straight relaps. Apabila fluktuasi dari sisa persepsi yang

satu ke persepsi yang lain tetap ada, disebut homoskedastisitas dan dengan asumsi berbeda disebut heteroskedastisitas (Pasaribu & Siagian, 2019).

3.9. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini mempunyai target yang berguna untuk membagikan bukti hipotesis mengenai rata-rata suatu dalam suatu populasi. Pengujian ini juga memiliki persyaratan yaitu data yang dipakai harus berskala interval/rasio dan harus terdistribusi dengan normal. Uji ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut, yakni:

1. Melaksanakan sebuah pengujian normalitas terhadap sebuah datanya.
2. Melaksanakan penentuan sebuah hipotesis yang akan dipakai dalam pengujian.
3. Melakukan penetapan terhadap nilai thitung dan ttabel menggunakan rumus, yaitu:

$$t \text{ hitung} = \frac{\bar{X} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Rumus 3. 4 Uji T

4. Melaksanakan penetapan kriteria pengujian dan menarik kesimpulannya.

3.10. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2015).

1. Merumuskan hipotesis untuk kasus pengujian F-test tersebut, yakni:

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Yang mengartikan pengaruh signifikan secara stimulant pada variabel bebas yakni lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), serta stres kerja (X3) yang terhadap variabel terikatnya yakni kinerja karyawan (Y).

$$H_a: b_1 - b_3 > 0$$

Yang mengartikan terdapat pengaruh signifikan secara stimulant dari variabel bebasnya yakni lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), serta stres kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yakni kinerja karyawan (Y).

2. Menetapkan F tabel dan F hitungnya dengan signifikansinya yakni 0,05 atau tingkat kerpercayaannya yakni 95, sehingga:
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak yang mengartikan setiap variabel bebasnya secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{table}$, H_0 diterima mengartikan setiap variabel bebasnya secara bersamaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

