

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT AMTEK PLASTIC BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Nuramimah Pulungan

190910143

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

2023

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT AMTEK PLASTIC BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nuramimah Pulungan

190910143

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

2023

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nuramimah Pulungan
NPM : 190910143
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMTEK PLASTIC BATAM

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, 28 Januari 2023



Nuramimah Pulungan
190910143

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMTEK
PLASTIC BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh

Nuramimah Pulungan

190910143

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 28 Januari 2023



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Karyawan perlu diperhatikan agar sumber daya manusianya terampil dan memajukan organisasi sebagai sebuah organisasi. Peningkatan efisiensi merupakan tujuan untuk mencapai keberlangsungan organisasi. Pencapaian kinerja yang diharapkan dari karyawan suatu perusahaan tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa aspek yang berdampak pada kinerja seperti motivasi, kondisi fisik, kondisi kejiwaan, kepuasan kerja, sistem imbalan dan desain pekerjaan. Kinerja karyawan terjadi karena adanya tanggung jawab kerja yang tinggi sehingga menimbulkan stres kerja, tempat kerja yang belum memberikan motivasi kepada karyawan dan kurangnya kepekaan perusahaan terhadap mentalitas karyawan. pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam dengan menggunakan 210 responden. Penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employees need to be considered so that their human resources are skilled and advance the organization As an organization. Improving efficiency is the goal of achieving organizational sustainability. The achievement of expected performance from employees of a company is not easy because it is influenced by several aspects that have an impact on performance such as motivation, physical condition, psychiatric condition, job satisfaction, reward system and job design. Employee performance occurs due to high work responsibility so that it creates work stress, a workplace that has not provided motivation to employees and the company's lack of sensitivity to the employee's mentality. the effect of work stress, work motivation and work environment on the performance of PT AMTEC Plastic Batam employees using 210 respondents. Quantitative research. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a partial and simultaneous significant influence between work stress, work motivation, and work environment on the performance of PT AMTEK Plastic Batam employees.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan anugerahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Dengan segala keterbatasan, penulis juga menyadari 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. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.kom., M.SI.,
2. Bapak Dr.Michael Jibrael Rorong, S.T.,M.I., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., di Universitas Putera Batam.
4. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam,
5. Bapak Dr.Wasiman, S.E.,M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
6. Dosen dan staff Universitas Putera Batam, yang sudah banyak memberikan pengetahuan selama perkuliahan berlangsung,

7. Kedua orang tua penulis serta keluarga yang selalu berdoa, memberikan kasih sayang dan juga menyemangati penulis untuk menyelesaikan perkuliahan S1 ini.
8. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat yang melimpah. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi ilmu yang berharga bagi para pembaca di masa yang akan datang. Penulis juga berharap kritik dan saran yang bisa membangun dari para pembaca.

Batam, 28 Januari 2023



Nuramimah Pulungan



DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Pengkajian	12
1.6.1 Manfaat Teoritis	12

1.6.2	Manfaat Praktis	12
BAB II		13
TINJAUAN PUSTAKA		13
2.1	Kajian Teori.....	13
2.1.1	Stres Kerja.....	13
2.1.2	Motivasi Kerja	16
2.1.3	Lingkungan kerja	18
2.1.4	Kinerja Karyawan	20
2.2	Penelitian Terdahulu.....	23
2.3	Kerangka Pemikiran	25
2.4	Hipotesis	26
BAB III.....		28
METODE PENELITIAN.....		28
3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Sifat Penelitian	28
3.3	Lokasi dan periode Penelitian	28
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	28
3.3.2	Periode Penelitian.....	29
3.4	Populasi dan Sampel	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sample.....	29

3.5	Sumber Data	30
3.6	Metode Pengumpulan Data	30
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
3.7	Metode Analisis Data	32
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	32
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7.3	Uji Pengaruh	35
3.7.4	Uji Hipotesis	36
BAB IV		38
HASIL DAN PEMBAHASAN		38
4.1	Deskripsi Karakteristik Responden	38
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	38
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
4.2	Deskripsi Jawaban Responden	40
4.2.1	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	40
4.2.2	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja.....	42
4.2.3	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	44
4.2.4	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	46
4.3	Analisis Data	49
4.3.1	Uji Instrumen	49

4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	52
4.3.3	Hasil Analisis Linear Berganda	56
4.3.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi.....	57
4.3.5	Uji Asumsi Hipotesa	57
4.4	Pembahasan	60
4.4.1	Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.4.2	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.4.4	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.5	Implikasi	61
BAB V	65
5.1	Simpulan.....	65
5.2	Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA	xv
-----------------------	-------	-----------

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik data keluhan pelanggan	9
Gambar 4. 1 Grafik Histogram	52
Gambar 4. 2 Grafik P –Plot.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi	7
Tabel 1. 2 Data <i>Costumer Complaint</i>	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	26
Tabel 3. 1 Skala Likert	31
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Terkait Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Terkait Pendidikan	39
Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres kerja.....	40
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja.....	42
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas	53
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	56
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji F.....	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia modern masa kini sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah aspek paling krusial pada suatu instansi. SDM yang dimaksud disini ialah pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi. Karyawan merupakan aset berharga dari sebuah perusahaan atau organisasi. Peran paling utama sebagai pegawai dalam organisasi, sebagai pemikir, pemimpin organisasi, dan perencana yang baik. Karyawan wajib di manage sesuai dengan standart yang berlaku agar hasil sumber daya manusianya memberikan kontribusi bagi organisasi. Sumber daya manusia yang terbaik memastikan hasil kerja yang dihasilkan dapat terakselerasi. Perusahaan akan mengalami kerugian apabila kinerja dari karyawan tidak sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Dengan sumber daya manusia yang baik dan profesional, hasil kerja dapat dimaksimalkan sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan organisasi. Sebagai sebuah organisasi. Meningkatkan efisiensi merupakan tujuan tercapainya kesinambungan organisasi (Wati 2022).

Karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang di intruksikan kepadanya dengan baik. Permasalahan sumber daya manusia organisasi membutuhkan pengawasn, disebabkan sekompleks apapun fasilitas sebuah organisasi serta seberapa besar dana organisasi, hasil akhir tetap berada pada karyawan sebagai sumber daya manusia. Berdasarkan hal tersebut tingkat kesuksesan perusahaan tidak bisa dipenuhi tanpa bantuan pekerja yang bermutu baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Peranan karyawan merupakan faktor

dalam hal keberhasilan sebuah perusahaan, tergantung seberapa penting sumber daya manusia bagi keberlangsungan perusahaan. demikian, karyawan harus memperhatikan aspek yang bisa berdampak pada hasil kerja pekerja yang berkualitas. Penilaian hasil kerja ialah sebuah alur penilaian berdasarkan dengan kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh manajer perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diselesaikan oleh individu dalam satu periode secara keseluruhan dan tidak menggunakan suatu acuan seperti standart, tujuan atau sasaran hasil kerja yang diberikan serta disepakati bersama (Putri 2022).

Mewujudkan kinerja yang ingin dicapai organisasi dari pekerjanya bukan lah hal yang mudah, disebabkan oleh berbagai aspek yang bisa berdampak pada kinerja, diantaranya keinginan bekerja, kepuasan dalam bekerja, tingkat stres, kesehatan, sistem penghargaan dan perencanaan kerja (Wulan 2019).

Globalisasi menyebabkan perubahan yang mempengaruhi persyaratan tenaga kerja tertentu, penggunaan fasilitas baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, pergantian persyaratan pekerjaan dan aturan kerja, dll. Dapat menyebabkan situasi stres bagi tenaga kerja yang terkena dampaknya. Ketika pekerja, tidak bisa beradaptasi, karyawan dapat menganggap itu sebagai sebuah tekanan yang mengganggu mereka dan setelah sekian waktu bisa menyebabkan stres. Berdasarkan dengan pandangan ilmuan, stres bisa muncul dari ketegangan serta tekanan yang disebabkan oleh ketidakcocokan diantara individu dan tempat orang tersebut bekerja. Stres ialah situasi dimana memengaruhi emosional, cara berpikir serta kehidupan. Akibatnya, stres bisa membahayakan keadaan individu untuk melakukan adaptasi di lingkungannya, yang pada gilirannya mengganggu

pelaksanaan tugasnya dan berarti penurunan prestasi kerja mereka (Manihuruk and Tirtayasa 2020).

Stres ialah situasi kejiwaan dapat berpengaruh pada keadaan emosional, cara berpikir serta kehidupan, yang pada gilirannya mengganggu pelaksanaan tugasnya dan berarti penurunan prestasi kerja mereka. Secara umum, stres meningkat ketika anda menghadapi masalah yang terjadi berulang kali. Ini merupakan indikasi bahwa stres karyawan yang tinggi seharusnya tidak terjadi dan dapat dicegah. Umumnya seseorang yang mengalami stres kerja menimbulkan gejala yang meliputi gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Gejala fisiologis adalah gejala medis dan ilmu kesehatan yang menyebabkan metabolisme tubuh, peningkatan tekanan darah, dan munculnya sakit kepala (Agus Dwi Cahya, Ratnasari, and Putra 2021).

Dalam penelitian (Jayadi and Liana 2022) diketahui stres kerja merupakan hal yang berdampak negatif dan sangat berpengaruh pada hasil kerja seseorang. Lalu pengkajian (Heriyanti and Putri 2021) stres kerja mempunyai pengaruh yang jelas terkait hasil kerja dari karyawan. Stres kerja bisa menjadi point kompetitif untuk perusahaan, namun ketika beban pekerjaan tinggi, bisa menyebabkan penurunan pada hasil kerja karyawan. Aspek yang berdampak pada hasil kerja karyawan ialah keinginan dalam bekerja. Dalam suatu organisasi, keinginan untuk bekerja diperlukan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi mendorong karyawan untuk berbuat lebih banyak dan lebih aktif di tempat kerja, sama seperti karyawan berbuat lebih banyak untuk mencapai posisi tinggi dalam organisasi. Semakin kuat keinginan bekerja karyawan maka semakin tinggi juga hasil kerja yang mereka hasilkan. Namun masalah keinginan bekerja karyawan tidaklah

mudah, disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan setiap orang yang berbeda. Maka manajemen harus memahami masalah motivasi bagi organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal (Wati 2022).

Dalam hasil penelitian dari (Wulan 2019) motivasi dalam bekerja berdampak baik pada hasil kerja pegawai. Semangat kerja ialah keadaan yang memberikan dorongan yang kuat dan mengharuskan individu tersebut untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi muncul berdasarkan dengan situasi kehidupan dari individu tersebut. Hasil kerja dari sebuah perusahaan sangat bergantung dengan motivasi bekerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama demi keinginan perusahaan, harapan yang diinginkan perusahaan dapat terwujud. Di sisi lain, tingkat motivasi karyawan yang tinggi merupakan jaminan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Lalu penelitian dari (Manihuruk and Tirtayasa 2020) berdasarkan hasil pengkajian motivasi bekerja berdampak pada hasil kerja individu.

Berikut aspek yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu lingkungan bekerja berpengaruh pada hasil pekerjaan karyawan. Tempat bekerja dengan lingkungan kerja yang bersih serta nyaman merupakan salah satu alasan karyawan agar lebih giat dalam bekerja, sehingga organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang terbaik bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika terdapat keterbatasan lingkungan kerja, itu melemahkan kinerja karyawan (Wati 2022).

Lingkungan kerja merupakan variabel pada lingkungan pegawai dimana bisa berpengaruh pada pengerjaan tugasnya dan di perlukannya perbaikan agar meningkatnya kinerja karyawan ialah memastikan bahwa karyawan bisa

melakukan pekerjaannya tanpa tekanan atau tanpa kewenangan pengambilan keputusan. harus menawarkan karyawannya lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja dan berhadapan dengan alat dan material yang dikerjakan, cara bekerja serta manajemen kerja, secara kelompok maupun individu, aspek sosial ekonomi, fisik, biologi, kimia dan mental dapat berdampak pada keterampilan orang dan lingkungan kerja dalam hal produktivitas kerja. Indikator lingkungan kerja terkait dengan lingkungan kerja fisik (Manihuruk and Tirtayasa 2020).

Lingkungan kerja ialah hal hal yang berdekatan dengan pekerja sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan yang diberikan. Kondisi kerja yang baik mendukung hasil kerja pegawai yang dimana berpengaruh dalam peningkatan hasil kerja pegawai. Dalam penelitian (Jayadi and Liana 2022) Lingkungan kerja berdampak baik dan peningkatan yang terjadi pada produktifitas karyawan. Pada lingkungan kerja dipergunakan untuk index pada pengkajian sebagai berikut warna, pencahayaan, sirkulasi udara, suara, tempat kerja luas, keamanan, kebersihan, sistem kerja terstruktur, tanggung jawab, pelaksanaan kerja kelompok, kelancaran komunikasi. Variabel lingkungan kerja menghasilkan respon yang baik dari responden.

PT Amtek Plastic Batam berlokasi di JL. Engku Putri, Kawasan Industri Citra Buana Industrial Park III, Lot 11, Belian, Kec. Kota Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461. Perusahaan Amtek telah ada sudah lama dan terkenal di daerah Batam. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur, pencetakan dan pengelolaan komponen plastik untuk produk elektronik. Mengingat banyaknya pesaing di Kota Batam, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Kota Batam merupakan kota dengan industri yang cukup banyak di Indonesia, dan banyak perusahaan asing maupun lokal yang berkembang pesat dan terdiri dari produk-produk untuk menghasilkan mentahan, produk setengah jadi dan produk jadi. Jika barang-barang tersebut tersedia untuk berbagai pesaing, perusahaan ini harus meningkatkan daya saing dan efisiensi karyawannya, terutama di lingkungan kerja. Alhasil, PT Amtek Plastic Batam menjadi perusahaan yang berhasil mencapai tujuan bisnisnya.

Untuk menciptakan prestasi karyawan, tampaknya PT Amtek Plastic Batam masih memiliki banyak kendala untuk meraih hasil yang diharapkan. Demikian ditunjukkan pada lingkungan yang kecil, yang membatasi ruang gerak pegawai serta kewajiban yang diemban pegawai begitu berat melampaui kemampuan pegawai tersebut menimbulkan stres dalam bekerja.

Selain itu, penelitian ini memuat informasi tentang kehadiran pegawai. Kehadiran pegawai adalah laporan yang menggambarkan kedatangan harian pegawai di perusahaan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem absensi adalah kedatangan dan keberangkatan karyawan yang bekerja di perusahaan. Berikutnya karyawan yang izin atau tidak bekerja juga bisa diketahui secara langsung mengenai status karyawan tersebut apakah karyawan tersebut izin ataupun sakit, setiap perusahaan memiliki standar dan peraturan terkait kehadiran untuk melakukan wawancara penilaian. Secara umum, PT Amtek Plastic Batam memiliki standar dan peraturan yang sama dengan perusahaan absensi lainnya. Misalnya, pekerja dibayar sesuai dengan jam kerja dan layanan yang disepakati, yang pergi berlibur atau jatuh sakit, menerima potongan sesuai kontrak kerja yang disepakati dan aturan perusahaan, karyawan menerima sanksi disiplin dan sanksi

jika melanggar aturan perusahaan dan seterusnya. Berikut tabel partisipasi PT Amtek Plastic Batam:

Tabel 1. 1 Data Absensi

Keterangan	Apr-2022	May-2022	Jun-2022	Jul-2022	Aug-2022	Sept-2022
<i>Employee Absenteeism</i>	15	13	10	5	7	6
<i>Employee Medical Leave</i>	14	10	8	10	5	6
<i>Employee Annual Leave</i>	10	10	10	11	5	12
<i>Total Employee</i>	446	451	451	443	432	444
<i>Absenteeism Rate (%)</i>	3.36%	2.88%	2.22%	1.13%	1.62%	1.35%
<i>Medical Leave Rate (%)</i>	3.14%	2.22%	1.77%	2.26%	1.16%	1.35%
<i>Annual Leave Rate (%)</i>	2.24%	2.22%	2.22%	2.48%	1.16%	2.70%
<i>Target Absenteeism Rate (%)</i>	5%	5%	5%	5%	5%	5%
<i>Medical Leave Rate (%)</i>	5%	5%	5%	5%	5%	5%
<i>Annual Leave Rate (%)</i>	5%	5%	5%	5%	5%	5%

Sesuai dengan tabel tersebut maka bisa dipahami jika di setiap bulannya senantiasa ada karyawannya menjalankan ataupun mengajukan izin atau sakit. Hal itu memberikan indikasi jika beberapa hal tersebut mampu menurunkan motivasi karyawan serta karena adanya sejumlah beban kerja yang menyebabkan karyawan menjadi lelah serta memberikan peningkatan pada stres kerja.

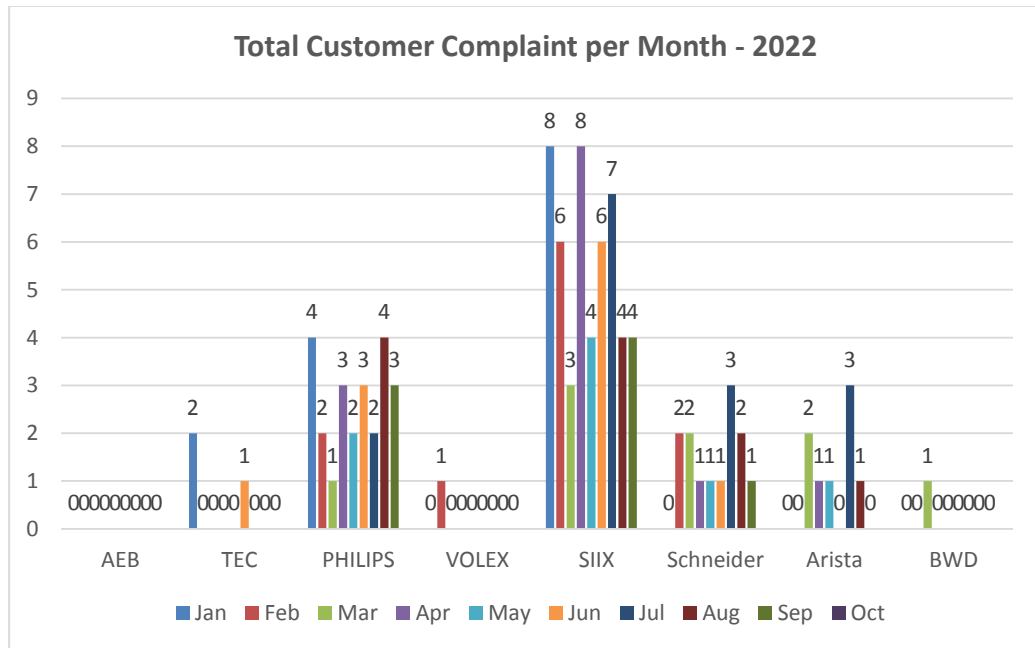
Selanjutnya persoalan yang ada dalam kinerja karyawan pada umumnya muncul sebab minimnya kepuasan kerja pada diri pegawai yang bisa memberikan penurunan pada motivasi dalam menjalankan tugas dengan sesuai misi perusahaan serta menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga membuat

target tidak bisa dipenuhi. Berikut ini data keluhan dari *customer* akibat kelalaian karyawan:

Tabel 1. 2 Data *Costomer Complaint*

Month	Costomer							
	AEB	TEC	PHILIPS	VOLEX	SIIX	Schneider	Arista	BWD
Jan	0	2	4	0	8	0	0	0
Feb	0	0	2	1	6	2	0	0
Mar	0	0	1	0	3	2	2	1
Apr	0	0	3	0	8	1	1	0
May	0	0	2	0	4	1	1	0
Jun	0	1	3	0	6	1	0	0
Jul	0	0	2	0	7	3	3	0
Aug	0	0	4	0	4	2	1	0
Sep	0	0	3	0	4	1	0	0
Oct								

Diketahui SIIX merupakan customer paling banyak yang sering membuat keluhan, hal ini bukti akibat dari melemahnya kinerja karyawan sehingga membuat banyak defect terjadi. berikut hasil dalam bentuk grafik.



Gambar 1. 1 Grafik data keluhan pelanggan

Dari data diatas diketahui ada beberapa keluhan yang ditemukan pada produk, salah satunya saja ialah pada produk philips pada bulan januari ditemukan *reject* di *customer* yaitu *different colour* atau warna produk tidak sama dengan FA sample. Setelah diperiksa kembali ternyata pencampuran materialnya yang dipakai tidak rata selama bahan masuk kelaras injeksi mesin. Dibulan februari ditemukan kembali *reject* yang sama dan hampir setiap bulan pasti ada *customer complaint* dan bisa dilihat dari grafik di atas mulai dari bulan Januari sampai dengan October. Produk yang lainnya seperti TEC, SIIX, SCHNEIDER, ARISTA juga sama seperti Philips. Hal itu terjadi akibat dampak dari menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi karyawan, terdapat permasalahan yang berbeda-beda di setiap bagian perusahaan. Di bidang manufaktur, permasalahan yang sering dialami karyawan adalah lingkungan kerja yang masih kurang nyaman bagi sebagian pekerja lokal. baik dari pihak karyawan maupun dari pihak

manajemen, hal ini juga berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan tingkat stres di kalangan karyawan, yang juga disebabkan oleh tekanan administrasi untuk menjaga kualitas produk dan menghormati waktu produksi yang diberikan. Hal itu terjadi apabila manajemen organisasi masih tidak begitu memperhatikan mengenai istilah kerja yang dialami oleh para karyawan serta memberikan lingkungan kerja yang baik supaya bisa memberikan peningkatan pada kinerja pegawai.

Sesuai dengan latar belakang tersebut penulis ingin melakukan kajian mengenai **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Plastic Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Diketahui hasil identifikasi dari analisa penjabaran yang ada pada latar belakang yakni:

1. Beban kerja karyawan yang berat menyebabkan stres kerja yang besar bagi karyawan dan hal ini dapat mempengaruhi produktivitas
2. Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan belum bisa mendukung serta memberikan karyawan motivasi dalam meningkatkan kinerja
3. Minimnya kepekaan perusahaan pada mental karyawan yang bisa meningkatkan motivasi serta mengurangi rasa stres.

1.3 Batasan Masalah

Batasan yang akan dimuat pada pengkajian ini berguna agar menjadi patokan dan membuat hasil analisa menjadi terarah:

1. Pengkajian hanya dilakukan pada perusahaan yang ada dikota Batam yaitu PT Amtek Plastic Batam.
2. Pengkajian menggunakan 4 variabel diantara lain stres kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel indeviden (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Pada latar belakang terkait yang telah diungkapkan, berikut dibawah ini pada rumusan masalah yang bisa dikaji peneliti ialah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam?
4. Apakah stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan juga rumusan masalah, berikut kajian yang dapat dituju pada hasil nya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

1.6 Manfaat Pengkajian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Kajian ini membekali penulis dengan ilmu tentang pengembangan tenaga kerja serta memakainya pada kajian dalam ilmu pengembangan sumber daya manusia secara umum, dimungkinkan untuk memperoleh pengetahuan tambahan tentang model serta teori pengembangan sumber daya manusia

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Untuk Peneliti, kajian ini untuk bisa memperbanyak rujukan serta referensi pada pengembangan bidang tanggapan perihal tata usaha asal upaya individu yang berprioritas berkaitan pada tekanan pekerjaan serta lingkungan pekerjaan terhadap kapabilitas pekerja.
2. Pada Perusahaan, Hasil kajian ini di harapkan menjadi referensi masukan untuk perusahaan untuk usaha mendongkrak kinerja karyawan untuk lebih optimal lagi.
3. Pada Universitas, bisa dipergunakan untuk panduan ataupun referensi untuk mahasiswa yang lainnya yang menggunakan variabel serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres

Menurut (Irham, 2017:214) stres yakni suatu kondisi yang bisa menekan jiwa atau diri suatu individu di luar kemampuan yang dimiliki sehingga apabila dibiarkan tanpa adanya solusi, sehingga hal ini bakal memberikan dampak pada kesehatan individu tersebut. Stress tidak muncul begitu saja akan tetapi berbagai penyebab munculnya stress biasanya diikuti oleh peristiwa yang memberi pengaruh pada kejiwaan suatu individu serta kejadian itu terjadi di luar kemampuan yang dimiliki, oleh karenanya keadaan tersebut sudah menekan jiwa seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2020:204) memaparkan jika stres ialah suatu kondisi atau keadaan ketegangan yang memberi pengaruh pada proses berpikir, emosi serta kondisi suatu individu. Beberapa individu yang mengalami ataupun yang merasakan nervous mereka seringkali akan menjadi agresif, marah-marah, tidak bisa rileks ataupun menampilkan sikap yang sifatnya tidak kooperatif. Pada umumnya kinerja karyawan yang menderita stres bakal menurun sebab mereka menderita ketegangan pada pikirannya serta berperilaku yang tidak wajar, pemarah serta suka menyindir.

Sementara menurut Sondang Siagian dalam (Sinambela, 2017:472) stres kerja ialah rasa tertekan yang dirasakan oleh pekerja ketika menghadapi pekerjaannya. Stres ini bisa ditinjau dari gambaran emosi yang kurang stabil,

susah untuk tidur, tidak dapat rileks, tegang, peningkatan pada tekanan darah serta terjadi gangguan pencernaan

Sesuai dengan (Kuraising 2020) Stres pada ruang produksi menjadi penyebab yang semakin penting pada karyawan, pengusaha serta masyarakat. Karna ini termasuk salah satu yang bisa diperburuk dalam iklim ekonomi saat ini di mana karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang berlebihan, ketidaknyamanan, hasil pekerjaan tidak maksimal, serta kurangnya kebijakan.

Dari sejumlah pandangan para ahli bisa disimpulkan Stres ditempat kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang bisa menimbulkan perselisihan fisik serta psikologis, yang pada gilirannya bisa memberi pengaruh perasaan, pikiran, serta keadaan individu yang bekerja dalam organisasi.

2.1.1.2 Indikator Stres Kerja

Davis serta newstrom dalam (zainal, veithzal Rivai, 2014:311) menyatakan jika indikator Stres kerja ialah:

1. Jumlah tugas yang terlalu banyak

Jumlah tugas yang banyak tidak termasuk salah satu aspek yang senantiasa menjadi penyebab munculnya, bakal menjadikan stres apabila jumlah tugas yang diberikan tersebut tidak sebanding dengan kompetensi ataupun kemampuan serta waktu yang dimiliki oleh karyawan.

2. Supervisor yang kurang pandai

Jika supervisor tidak bisa memberi arahan pada bawahannya sehingga bawahannya bisa stres karna tidak paham dengan tugas yang diberikan.

3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan

Jika waktu yang diberikan pada karyawan terbatas sehingga bakal menimbulkan stres pada karyawan karena tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya serta bakal merasa tertekan.

4. Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai

Pemimpin seringkali memberi tugas kepada para bawahan tanpa dibarengi dengan hak atau kewenangan yang cukup oleh karenanya apabila wajib mengambil suatu keputusan maka harus menjalankan konsultasi serta biasanya menyerahkan pada atasan secara penuh

5. Frustrasi

Dalam lingkungan kerja frustrasi terjadi karena terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas serta wewenang dan evaluasi atau penilaian staf, ketidakjelasan upaya yang didapatkan.

6. Perubahan tipe pekerjaan

Kondisi ini seringkali muncul karena adanya mutasi yang kurang sesuai dengan kemampuan serta jenjang karir yang dimiliki ataupun mutasi perusahaan lainnya walaupun dalam satu kelompok akan tetapi lokasi serta status jabatannya ada di bawah perusahaan yang pertama.

7. Konflik peran

Termasuk kondisi yang muncul pada seseorang pada saat dihadapkan dengan pertentangan pola pikir, perilaku serta dinilai karena terdapat ekspektasi peran yang tidak sesuai oleh karenanya seseorang merasa kesulitan untuk menjalankan sebuah tindakan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Arifin, 2017:145) motivasi termasuk upaya memberikan daya pendukung yang memberikan adanya kegairahan untuk menjalankan pekerjaan oleh suatu individu supaya mereka mempunyai kemauan untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif melaksanakan kerja sama dan terintegrasi dengan sejumlah usaha untuk mendapat kepuasan. Bisa dipahami jika motivasi termasuk metode untuk memberikan semangat kerja bagi suatu individu supaya mereka mau menjalankan pekerjaan dengan memberi secara maksimal kemampuan serta keahlian yang dimiliki untuk meraih tujuan dari perusahaan.

Motivasi ialah suatu aspek yang menyalurkan, menyebabkan serta mendukung perilaku seseorang supaya mereka mau untuk menjalankan pekerjaan secara antusias serta giat untuk meraih berbagai hal yang maksimal. Motivasi ialah aspek yang membuat seseorang terdorong untuk menjalankan suatu tindakan dengan semangat untuk meraih hasil yang maksimal supaya tujuannya bisa dicapai. Motivasi yang baik bakal bisa membuat organisasi ataupun perusahaan semakin berkembang serta tujuan dari perusahaan bakal bisa diraih setiap karyawan ataupun pegawai bekerja secara maksimal. (I Ketut Mustika, 2022:167-172)

Motivasi ini bertambah penting sebab para manajer membagikan beberapa pekerjaan kepada para bawahan untuk bisa dilaksanakan secara optimal serta integrasi dengan maksud serta tujuan yang sudah ditentukan. Bereson serta steiner dalam (Burhanuddin Yusuf, 2015:264) memaparkan jika motivasi ialah suatu usaha yang dijalankan secara sadar guna memberikan pengaruh pada perilaku

suatu individu agar bisa mencapai tujuan dari perusahaan. Proses munculnya motivasi suatu individu termasuk gabungan dari berbagai konsep seperti kebutuhan, tujuan, imbalan serta dorongan.

Jerald greenberg serta Robert a. Baron dalam (Wibowo, 2013a:379) mengatakan jika motivasi ialah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, serta menjaga perilaku suatu individu untuk mencapai berbagai tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi termasuk suatu hal yang penting sebab motivasi bisa membuat semua karyawan mau menjalankan pekerjaan secara optimal serta antusias guna meraih produktivitas yang baik.

Dari berbagai pendapat diatas sehingga bisa diambil kesimpulan jika motivasi ialah dorongan terhadap berbagai proses yang dijalankan oleh manusia untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Menurut (Burhanuddin, 2015b:271) indikator motivasi ada tujuh yakni:

1. Prestasi kerja ialah menjalankan suatu kegiatan dengan seoptimal mungkin
2. Promosi jabatan termasuk kemajuan dari seorang pekerja dalam suatu tugas dan mengarah ke jenjang yang lebih tinggi, seperti pada martabat, tanggung jawab, status, kemampuan yang lebih baik serta tambahan pembayaran gaji ataupun upah.
3. Pengakuan termasuk suatu kemampuan yang wajib diberikan oleh organisasi kepada para pekerja yang memiliki suatu keahlian serta bisa menjalankan pekerjaan secara optimal

4. Pekerjaan itu sendiri termasuk kondisi di mana para pekerja menemukan berbagai tugas yang baik kesempatan untuk tanggung jawab serta belajar dalam pekerjaannya.
5. Penghargaan dengan memberi motivasi kepada karyawan melalui kebutuhan penghargaan misalnya penghargaan terhadap prestasi yang dimiliki, pengakuan terhadap keahlian serta lainnya.
6. Tanggung jawab termasuk mempunyai tanggung jawab pada diri sendiri yang tinggi pada pekerjaan yang dijalankan
7. Keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan bisa memberikan motivasi kepada para pekerja untuk lebih giat dalam menjalankan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.3 Lingkungan kerja

2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Menurut (Sunyoto, 2013:43) memaparkan jika lingkungan kerja yakni berbagai hal yang ada di sekitar karyawan serta yang mampu memberikan pengaruh di karyawan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang dimilikinya, contohnya penerangan, kebersihan serta lainnya. Jika lingkungan kerja diperhatikan secara baik maka hal ini bisa memunculkan keadaan kerja yang bisa memberi motivasi untuk menjalankan pekerjaan sehingga bakal memberikan pengaruh pada semangat serta kegairahan karyawan untuk menjalankan pekerjaan.

Lingkungan kerja ialah bagian pada sistem tenaga kerja, aturan tenaga kerja, keadaan kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja, serta bagaimana manajer memperlakukan bawahannya. Setiap orang memiliki kemampuan genetik untuk beradaptasi dengan lingkungannya. bisa dikatakan jika lingkungan kerja

yang mendorong prestasi kerja mengarah pada kepuasan kerja karyawan (Athar, 2020:57-64).

Lingkungan kerja yakni keseluruhan bahan dan media yang ada di lingkungan pekerjaan lokasi karyawan melaksanakan pekerjaan seperti kelompok ataupun perseorangan (Djuhartono, 2021:134-148). Lingkungan kerja juga memberi pengaruh ketika yang memberikan kenyamanan dengan memberikan motivasi optimal mungkin kepada para karyawan. Contohnya perusahaan memenuhi berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga bisa memberikan pengaruh pada meningkatnya keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Sunyoto, 2013a: 44-47) indikator lingkungan kerja yakni:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan termasuk sekumpulan individu yang tengah menjalankan pekerjaan di sebuah perusahaan yang jelas secara organisasi fungsional, teknis serta jenis pekerjaan yang dilaksanakan.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan yang bising ataupun tidak tenang bakal bisa menyebabkan adanya pengaruh yang tidak baik yakni adanya ketidaktenan yang dialami oleh pekerja saat menjalankan pekerjaan.

3. Peraturan kerja

Peraturan yang jelas serta baik bisa memberi pengaruh yang optimal pada kepuasan serta kinerja pegawai guna mengembangkan karirnya yang ada di perusahaan.

4. Penerangan

Penerangan yang bagus bakal sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena Cahaya dengan transparansi yang rendah (kurang memadai) bisa memperlambat pekerjaan, menyebabkan banyak kesalahan, hingga akhirnya efisiensi dalam melakukan pekerjaan, mencapai tujuan organisasi bakal sulit.

5. Sirkulasi udara

Dalam ruangan dibutuhkan udara yang bersih khususnya di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak

6. Keamanan

Keamanan yang ada di tempat kerja, sangat penting untuk Karyawan supaya bisa fokus ketika menjalankan pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja termasuk hasil kerja serta prestasi kerja yang sudah diraih serta menyelesaikan berbagai tugas serta tanggung jawab yang dibebankan di suatu periode (Kasmir, 2018:182). Kemampuan suatu individu termasuk ukuran pertama dalam memberikan peningkatan kinerja yang diperlihatkan dari hasil kerja. Maknanya mampu ataupun tidaknya suatu individu menjalankan pekerjaan itu termasuk yang bakal menentukan kinerja dari orang tersebut. Kinerja karyawan ialah tugas yang diukur dari kualitas serta kuantitas tiap manusia dan tim di tempat kerja, ditentukan oleh proses pembelajaran dan keinginan untuk unggul. Kinerja yang baik merupakan hasil yang dapat meningkatkan perilaku

karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik (Wulandari and Wasiman 2020).

Menurut Armstrong serta Baron dalam (Wibowo, 2013:07) memaparkan jika hasil kinerja yang memiliki hubungan dekat dengan maksud strategis perusahaan, kepuasan pelanggan serta memberi kontribusi di bagian ekonomi. Oleh karenanya kinerja yakni mengenai menjalankan pekerjaan dan hasil yang diraih dari pekerjaan itu. sementara Menurut (Fahmi, 2017:176) memaparkan jika kinerja termasuk hasil yang didapatkan oleh sebuah perusahaan seperti perusahaan yang sifatnya profit oriented serta perusahaan yang sifatnya nonprofit oriented yang diciptakan selama 1 periode.

Lyman Porter serta Edward lawler dalam (Wibowo, 2013:100) memaparkan jika kinerja termasuk fungsi dari harapan dalam menjalankan pekerjaan, kemampuan yang harus ada guna menyelesaikan berbagai tugas serta pemahaman yang baik mengenai apa yang tengah dikerjakan serta bagaimana menjalankannya. Kinerja ialah keuntungan kinerja dari pegawai yang bisa terlihat dari bidang kualitas, kuantitas, jam kerja serta *teamwork* dalam mendapatkan hasil akhir yang sudah diharuskan pada perusahaan. Tolak ukur hasil kerja: goals, standart, feedback, mesin ataupun fasilitas (Sibagariang, Togi, and Wulan 2019).

Kinerja pegawai diketahui serta disahkan oleh pihak lain dalam menentukan serta target yang bakal dicapai oleh instansi terkait pada perusahaan ataupun tujuan yang dijalankan oleh manufaktur, serta juga guna memahami dampaknya berupa positif serta negatif melalui operasi tersebut. Kewenangan yang harus Anda ketahui, sekelompok beban serta kewajiban dalam mencapai

keberhasilan suatu instansi dengan cara yang santai pada titik waktu tertentu (Yahya 2021).

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018b:189-192) indikator kinerja yakni:

1. Keahlian serta kemampuan termasuk skill ataupun kemampuan yang ada pada diri suatu individu sehingga bisa menjalankan sebuah pekerjaan. Sehingga apabila kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu semakin banyak sehingga bakal semakin bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.
2. Pengetahuan, suatu individu yang mempunyai pengetahuan mengenai pekerjaan yang baik bakal memberikan hasil kerja yang optimal juga begitu juga dengan sebaliknya.
3. Motivasi kerja ialah dorongan untuk individu guna menjalankan pekerjaan.
4. Kepuasan kerja termasuk perasaan yang dimiliki seseorang baik perasaan gembira ataupun senang sesudah menjalankan suatu pekerjaan
5. Lingkungan kerja ialah kondisi ataupun suasana yang ada di sekitar lokasi tempat menjalankan pekerjaan. Di mana lingkungan yang kondusif bakal memberikan ketenangan oleh karenanya bisa memberikan peningkatan hasil kerja karyawan supaya menjadi lebih optimal.
6. Loyalitas ialah kesetiaan para pekerja untuk senantiasa bekerja serta membela organisasi ataupun perusahaan tempat kerjanya. Kesetiaan ini bisa diketahui dengan adanya rasa untuk senantiasa bekerja dengan optimal sekalipun perusahaan tersebut berada pada kondisi yang buruk.

7. Disiplin kerja ialah usaha para pekerja untuk melaksanakan kegiatan bekerja secara optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Guna menguatkan kajian ini sehingga penulis mengambil kajian terdahulu yang berhubungan dengan judul penulis pada kajian ini, yakni:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	(Rahmawati et al. 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka	Analisa Regresi Linier Berganda	Stress kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja memberi pengaruh secara bersamaan signifikan serta positif pada kinerja karyawan yang ada di PT. Indomaret Co Cabang Nangka.
2	(Kristian and Simanjuntak 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Pt Niven Bina Bening	Analisa Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja serta stres kerja memberi pengaruh secara bersama-sama pada kinerja karyawan.
3	(I Ketut Mustika 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem	Analisa Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan serta positif pada kinerja pegawai, stres kerja memberikan dampak signifikan serta positif pada kinerja pegawai, motivasi memberikan dampak signifikan serta positif pada kinerja pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja dan motivasi

				memberikan dampak yang signifikan serta positif secara bersama-sama pada kinerja pegawai.
4	(Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika, and Tarigan 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	Analisa Deskriptif serta Analisa Regresi Linier Berganda.	eban kerja, stress kerja serta lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan di PT jasa marga.
5	(Warongan, Dotulong, and Lumintang 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon	Analisa Regresi Linier Berganda	Stres kerja serta Lingkungan Kerja, ditetapkan secara bersama memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan
6	Heriyanti & Putri, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan PT NT Cikarang	Analisa Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan memberi pengaruh kinerja pekerja, tempat bekerja berdampak pada hasil pekerjaan pegawai, stres kerja berdampak hasil kerja pekerja
7	(Wasiman 2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Varta Microbattery Indonesia	Analisa Regresi Linier Berganda	Stres kerja serta lingkungan kerja saling memengaruhi pada kinerja karyawan secara signifikan.
8	(Prastiyo 2019)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh stress, motivasi serta lingkungan kerja, pada kinerja karyawan yang ada di JNE cabang Madiun.

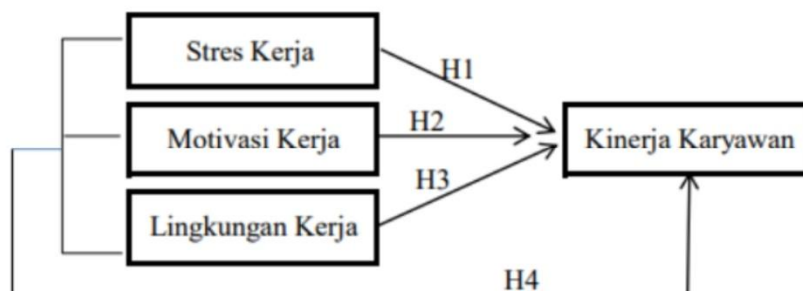
		Karyawan Pada PT JNE Cabang Madiun		
9	(Christi W and Subawa 2020)	Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan	Metode PLS (Partial Least Square)	Stres kerja, lingkungan kerja serta motivasi memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Sementara kepemimpinan serta lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan pada motivasi. pada karyawan Airnav Indonesia Cabang Denpasar.
10	(Pramesti, N. K. M. A., Landra, N. serta Widiadnya, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Bumda Desa Adat Kutuh	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Stres kerja memberi dampak signifikan dan negatif pada kinerja karyawan di BUMDA Desa Adat Kutuh.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran termasuk model konseptual tentang bagaimanakah teori yang berhubungan dengan sejumlah faktor yang telah dijalankan identifikasi permasalahan yang penting. Menurut teoritis harus dipaparkan hubungan diantara variabel dependen dengan variabel independen. (Sugiono, 2018:128). Pemaparan yang ada pada kerangka berpikir seharusnya bisa memaparkan suara maksimal mengenai asal usul dari variabel yang dianalisa di mana sinyal elemennya sudah

diungkapkan pada rumusan permasalahan serta identifikasi masalah bertambah jelas asal-usulnya.

Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Dalam sebuah kajian rumusan masalah ditulis sesuai dengan pada model kalimat pertanyaan(Sugiyono, 2018:134), memaparkan jika hipotesis termasuk hasil sementara yang diciptakan dari rumusan permasalahan yang disusun oleh peneliti pada kajian. Jawaban itu dinyatakan sementara karena jawabannya hanya dilandasi maupun berpacu dalam sejumlah teori yang sesuai yang dilakukan pengembangan oleh beberapa ahli saja namun belum bersumber dari sejumlah fakta empiris yang ditemukan dari pada saat melakukan pengumpulan data atau informasi yang dijalankan oleh peneliti. Sesuai dengan rumusan permasalahan yang sudah disusun dan susunan kerangka konseptual yang sudah diungkapkan di bawah ini ialah rumusan hipotesis yang dapat disusun oleh peneliti yakni:

H₁ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

H₄ : Stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini ialah kajian kuantitatif, dimana seorang peneliti menentukan berhasil tidaknya kajian yang sudah dijalankan. Kajian kuantitatif ialah kajian yang memakai berbagai angka yang dijumlah sebagai data yang berikutnya dianalisa (Suharsaputra, 2014:49). Metode kajian kuantitatif termasuk metode kajian yang memaparkan mengenai fenomena dengan memakai data numerik berikutnya dianalisa dengan memakai statistik.

3.2 Sifat Penelitian

Kajian ditunjukkan pada suatu pengembangan pada variabel terhadap variabel yang dianalisa yang mana pada kajian ini memakai tiga variabel independen yakni motivasi kerja, stres kerja serta lingkungan kerja yang memberi pengaruh variabel dependen yakni kinerja karyawan.

3.3 Lokasi dan periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Kajian ini dijalankan di PT Amtek Plastic Batam yang bertempat di Jl. Engku Putri, Citra Buana Industrial Park III, Lot 11, Belian, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461.

3.3.2 Periode Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasi Masalah	■	■	■											
Studi Pustaka			■	■	■	■								
Metodologi Penelitian					■	■	■							
Membagikan Kuisisioner						■	■	■	■					
Pengolahan Data								■	■	■	■	■	■	
Penyusunan Laporan												■	■	■
Kesimpulan													■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi termasuk berbagai elemen yang memperlihatkan karakteristik tertentu yang bisa dipergunakan guna mengambil simpulan.(Sanusi, 2017:87) Adapun populasi pada kajian ini ialah seluruh karyawan PT. Amtek Plastic Batam yakni sejumlah 444 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel ialah bagian dari keseluruhan serta karakter yang ada pada populasi (Sugiyono, 2018b:149). Sampel dengan populasi sejumlah 444 pekerja dengan rasio kesalahan ketika pengambilan sampel yang ditentukan yakni 5% sehingga perolehan yang didapat ialah 444 responden sesuai dengan jumlah slovin yang ditentukan dan tingkat error semakin kecil. Dalam hal ini, penulis memakai rumus Slovin guna mencari jumlah sampel dengan ketentuan:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e^2 = toleransi kesalahan (5%) (Suharsaputra, 2014b:119)

Adapun sampel pada kajian ini ialah

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{444}{1+444 (0,05)^2}$$

$$n = 210 \text{ sampel}$$

3.5 Sumber Data

Kajian ini memakai data primer yakni data yang diperoleh dari sumber asli langsung dari tempat kajian. Dalam kajian ini data primernya didapat melalui hasil angket oleh pihak responden yaitu karyawan PT Amtek Plastic Batam serta data kinerja karyawan didapat dari pihak manajemen.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam dijalankannya sejenis kajian serta dalam menyusun data jika kita perlu melakukan penentuan upaya pengumpulan data atau informasi ketika menjalankan kajian sewaktu-waktu dipergunakan. Metode pada kajian ini dijalankan dengan menyebarkan kuesioner ataupun angket yang dipilih guna dijawab oleh para responden dengan mudah serta dengan langsung. Biasanya kuesioner dipakai guna melakukan pengumpulan data ataupun informasi dengan melakukan penyebaran berbagai pertanyaan yang relevan serta pernyataan kepada para responden untuk bisa dipilih serta dijawab (Sugiyono, 2018c:230).

Metode analisa data yang dijalankan dengan menjelaskan perolehan kuesioner yang berupa tanggapan paras badan yang kemudian didistribusikan kepada para pegawai dengan memanfaatkan bantuan skala likert. Skala ini dipergunakan untuk melakukan pengukuran anggapan sekumpulan individu mengenai kejadian sosial. Berikut ini ialah skala likert yang dipergunakan pada kajian ini.

Tabel 3. 1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju(TS)	2
Netral(N)	3
Setuju(S)	4
Sangat setuju(SS)	5

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Devenisi operasional	Indikator	Skala
Stres kerja	Menurut (Irham, 2017:214) memaparkan jika stres ialah suatu kondisi yang menekan jiwa serta kondisi suatu individu di luar batas kemampuan yang dimiliki sehingga apabila hal itu terus terjadi maka bisa memberikan dampak pada kesehatan individu tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. jumlah tugas yang terlalu banyak 2. Supervisor kurang pandai 3. terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan 4. kurang mendapat tanggung jawab yang memadai 5. Frustrasi 6. Perubahan tipe pekerjaan 7. konflik peran 	Likert
Motivasi kerja	Menurut Hasibuan dalam (Arifin, 2017:145) memaparkan jika motivasi termasuk upaya memberi daya pendorong yang mewujudkan kekayaan ataupun rasa semangat kerja suatu individu supaya mereka mau menjalankan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Promosi jabatan 3. pengakuan 4. pekerjaan itu sendiri 5. penghargaan 6. tanggung jawab 7. Keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan 	Likert

	secara bersama-sama, bekerja dengan efektif serta terintegrasi dengan berbagai usaha untuk meraih kepuasan		
Lingkungan kerja	Menurut (Sunyoto, 2013:43) memaparkan jika lingkungan kerja ialah berbagai hal yang ada di sekitar karyawan serta yang biasa memberi pengaruh pada di karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas yang dimilikinya, contohnya musik, kebersihan serta penerangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan 	Likert
Kinerja karyawan	Kinerja termasuk hasil kerja serta perilaku kerja yang sudah diraih serta melakukan penyelesaian berbagai tugas serta tanggung jawab yang dibebankan di suatu periode (Kasmir, 2018:182)	<ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan serta keahlian 2. pengetahuan 3. motivasi kerja 4. kepuasan kerja 5. lingkungan kerja 6. loyalitas 7. Disiplin kerja 	Likert

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dinyatakan valid bila instrumen itu melakukan pengukuran mengenai apa yang semestinya diukur. Pengujian yang memakai uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05. kriteria pengujian ialah seperti berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap nilai total, sehingga dikatakan valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan tidak berkorelasi signifikan pada nilai total sehingga dikatakan tidak valid (Wiyono, 2020:114).

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Uji reabilitas dipakai guna menjalankan pengujian konsistensi dari instrumen pengukuran apakah memperoleh hasil yang konsisten atau tidak apabila pengukuran diulang kembali. Sarana kuesioner yang sifatnya tidak reliabel sehingga tidak konsisten pada pengukuran, oleh karenanya hasil pengukuran tidak bisa dipercaya. Sehingga pengujian ini dipakai penulis yakni memakai metode *cronbach alpha*. Sementara teknik dalam mengambil keputusan untuk dilakukan pengujian reliabilitas memakai batasan 0,6. Menurut sekaran dalam (Duwi Priyatno, 2016:154-158) reliabilitas kurang 0.6 ialah kurang baik, sementara 0,7 bisa diterima serta diatas 0,8 baik.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna menjalankan pengujian apakah nilai residual yang diciptakan dari regresi berdistribusi secara normal ataupun tidak. Sementara itu model regresi yang dianggap baik ialah yang mempunyai nilai residual yang didistribusikan secara normal. Adapun metode yang dipakai pada kajian ini ialah metode grafik yakni dengan memahami penyebaran data di sumber diagonal yang ada dalam grafik normal *P-P Plot of regression standardized*. Oleh karenanya sebagai dasar dalam mengambil keputusan maka apabila beberapa titik mengalami penyebaran sekitar garis serta mengikuti garis yang diagonal sehingga nilai residual itu sudah normal (Priyatno, 2014:163)

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dipakai guna memahami ada ataupun tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yakni terdapat hubungan linier

diantara variabel independen pada model regresi. Guna memahami bagaimana hubungan diantara stres kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Oleh karenanya persyaratan yang wajib dipenuhi pada model regresi ialah tidak terdapat multikolinearitas. Sebuah model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10,00 serta nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0,10.(Priyatno, 2014b:164-165)

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam model persamaan, uji heteroskedastisitas dilakukan guna melihat kesamaan jawaban. Dalam sebuah pengujian lebih disukai apabila tidak dapat perbedaan tanggapan atau tanggapan sama. Uji Heteroskedastisitas mencoba untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui iya atau tidaknya kesamaan varian dari residual model regresi. Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji Glejser dengan menggunakan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Atau dengan kata lain . Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya variasi residual observasi dengan data lain dalam sebuah model regresi. Ketentuan suatu hasil uji dikatakan non-heteroskedastisitas apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 (K. Purnomo et al., 2019:736).

3.7.3 Uji Pengaruh

3.7.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam hubungan empat variabel, koefisien determinasi (R^2) dipakai guna memahami berapa banyak persentase sumbangan X_1, X_2 serta X_3 terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama. Apabila $R^2 = 1$, bermakna banyaknya persentase sumbangan X_1, X_2 serta X_3 terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama ialah 100%. Oleh karenanya semua variasi yang dipengaruhi oleh X_1 serta X_2 , tidak terdapat variabel lainnya yang memberi pengaruh Y . Semakin dekat R^2 dengan satu, semakin cocok garis regresi dalam meramalkan Y .

3.7.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini dipakai guna memahami arah hubungan pada variabel bebas dengan variabel terikat apakah setiap variabel bebas itu berhubungan positif ataupun negatif serta untuk menjalankan tradisi nilai dari variabel terikat jika nilai variabel bebas terjadi peningkatan ataupun penurunan. Berikut ini data yang dipakai biasanya mempunyai skala rasio ataupun interval:

Model persamaan regresi linear berganda yang dipakai pada kajian ini seperti berikut:(Duwi Priyatno, 2016b:62)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Secara matematika ekonomi, rumus di atas bisa diturunkan seperti berikut:

Kinerja karyawan = $b_0 + b_1$ stres kerja + b_2 motivasi kerja + b_3 lingkungan kerja

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

b_0 : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

X_1 : stres kerja

X_2 : motivasi

X_3 : lingkungan kerja

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Uji t dipakai guna memahami apakah secara parsial stres kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja memberi pengaruh secara signifikan ataupun tidak terhadap kinerja karyawan). Pengujian memakai tingkat signifikansi senilai 0,05 serta 2 sisi. Karakteristik pengujiannya:

- a. bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ sehingga H_0 diterima.
- b. bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasar signifikansi yakni:

- a. bila signifikansi $> 0,05$ sehingga H_0 diterima.
- b. bila signifikansi $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak.

Nilai t_{tabel} bisa ditinjau dalam tabel statistik dalam signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan rasio kebebasan $df = n - k - 1$, yang mana n ialah jumlah sampel serta k ialah jumlah dari variabel independen (Priyatno, 2014d:161-162)

3.7.4.2 Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F dipakai guna memahami apakah secara simultan variabel independen memberi pengaruh signifikan pada variabel dependen. Atau guna memahami apakah model regresi bisa dipakai guna melakukan prediksi variabel independen ataupun tidak. Uji ini memakai tingkat signifikansi senilai 0,05. Bisa dipahami jika signifikansi bermakna hubungan yang ada bisa berlaku pada populasi. Berikut ini adalah karakteristik pengujiannya:

- a. bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 dikatakan ditolak serta H_a dikatakan diterima.
- b. bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ sehingga H_0 dikatakan diterima serta H_a dikatakan ditolak.

Berdasarkan signifikansi:

- a. bila signifikansi $> 0,05$ sehingga H_0 dikatakan diterima serta H_a dikatakan ditolak.
- b. bila signifikansi $< 0,05$ sehingga H_0 dikatakan ditolak serta H_a dikatakan diterima

Nilai t_{tabel} bisa ditinjau dalam tabel statistik dalam signifikansi 0,05 dengan rasio kebebasan $df = n - k - 1$, yang mana n ialah jumlah sampel serta k ialah jumlah variabel independen. (Priyatno, 2014e:158).

