

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

David Kristian<sup>1</sup>, Jontro Simanjuntak<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910068@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*Human resources (HR) in an organization should be a worry to further develop performance that can assist the organization with accomplishing its objectives. 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 Bening 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 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, performance*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (HR) adalah komponen fokus dalam sebuah asosiasi (organisasi), apapun bentuk dan alasannya, asosiasi dibuat bergantung pada sumber dayanya yang menjalankan asosiasi tersebut, misi dan tujuan untuk melayani orang-orang dan di pelaksanaan tujuan utamanya diawasi dan diawasi oleh orang, jadi orang merupakan komponen penting dalam semua latihan kelembagaan/hierarki.

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 (Anwar & Budi, 2018).

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. (Supatmi, Nimran, & Utami, 2016).

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, motivasi kerja, dan tekanan kerja terhadap karyawannya yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawannya.

Dalam perusahaan ini 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.

Kurangnya 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 SDM karena bagaimanapun merekalah yang mendorong setiap ide dan perencanaan yang sudah disusun.

Mengenai stres kerja yang mana dalam pekerjaan setiap karyawan atau setiap bagian memiliki pekerjaannya masing-masing tetapi perusahaan menambahkan *job description* tambahan kepada karyawannya yang membuat karyawan harus bekerja lebih keras lagi.

Mengingat pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai bagi sebuah perusahaan maka penulis berniat untuk meneliti dengan judul: **“lingkungan**

## **kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Niven Bina Bening Di Kota Batam”.**

### **KAJIAN TEORI**

#### 2.1. Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) Tempat bekerja adalah alat yang dijumpai, kelompok, area, cara kerjanya, sekitar tempat dimana seseorang bekerja, dan pengaturan kerjanya sebagai individu, dapat diambil kesimpulan bahwa tempat kerja atau lingkungan berkerja mencakup karyawan didalamnya, baik secara fisik (terlihat) serta secara non-fisik (tidak terlihat) (Siagian & Khair, 2018).

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

##### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan bekerja yang sebenarnya (fisik) yaitu setiap kondisi di sekitar tempat bekerja yang secara langsung atau langsung bisa mempengaruhi pelaksanaan kegiatan.

##### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan bekerja yang tidak sebenarnya (non-fisik) secara keseluruhan yakni keadaan yang berhubungan melalui ikatan kerja, baik itu hubungan antara atasan dan rekan kerja, atau hubungan antara bawahan.

#### 2.2. Motivasi Kerja

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 sejumlah tujuan pemberian sebuah 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.

### 2.3. Stres Kerja

Menurut wawasan dari (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018:406) menyatakan 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.

(Ismi, Kusumawati, & Asih, 2016) menyampaikan faktor-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.

### 2.4. Kinerja

Menurut (Khoiriah et al., 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.

## PENELITI 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:

(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 bekerja yang aman serta terpelihara dengan baik, maka keadaan sekitarnya akan baik serta karyawan bisa bekerja semaksimal mungkin dan tepat waktu.

(Bariroh, Hastari, & Dwiarto, 2017) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)" menyatakan bahwa hasil analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,175.

## METODE 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.

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

1. Jika probailitasnya lebih kurang dari < 0,05, Ho ditolak yang mengartikan

- bahwa data yang dilakukan pengujian tidak terdistribusi normal.
2. Jika probabilitasnya lebih besar dari  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima yang mengartikan bahwa data terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas diselesaikan dengan menentukan apakah model relaps melacak hubungan antara faktor bebas. Sarana untuk melakukan pengujian multikolinearitas bisa dilihat dari nilai resistansi dan VIF (*Variance Inflating Factor*). Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu dari uji 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.

### Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilangsungkan terhadap PT Niven Bina Bening Batam, dan waktu dalam penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2021 hingga januari 2022.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari masing - masing pengujian yang mana memakai sebuah aplikasi SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) versi 25 untuk menguji data-data yang telah disediakan oleh peneliti.

### Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi (R)	R Hitung	Keterangan
Lingkungan kerja	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
Motivasi kerja	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
Stres kerja	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
Kinerja karyawan	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 Penelitian, 2021)

Dari hasil tabel 1 uji validitas diatas variabel lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja serta kinerja pegawai, dimana seluruh item pernyataan didapatkan nilai  $r$  hitung  $> r$

tabel, dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel dapat dikatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KRITERIA	KETERANGAN
Lingkungna kerja (X1)	0,624	>0,6	RELIABEL
Motivasi kerja (X2)	0,626	>0,6	RELIABEL
Stres kerja (X3)	0,623	>0,6	RELIABEL
Kinerja (X4)	0,605	>0,6	RELIABEL

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Hasil dalam pengujian reliabilitas yang tertera tabel 2 diatas yang mana tiap variabel yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih yang lebih tinggi dari 0,06. Dan hasil dari spss menunjukkan nilai *chronbach's alpha* setiap variabel, Lingkungan kerja (X1)

mempunyai nilai 0,624, motivasi kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0,626, stres kerja sebesar 0,623, dan kinerja sebesar 0,605. Sehingga dapat dibuktikan bahwa seluruh data yang dibahas didalam pengujian ini adalah reliabel, maka variabel tersebut termasuk didalam kriteria tinggi yang lebih dari 0,6.

## Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3** Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	4.05001245
	<i>Absolute</i>	0.084
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	0.063
	<i>Negative</i>	-0.084
<i>Test Statistic</i>		0.084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.077 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 3 pada pengujian data normalitas bisa dibuktikan normal apabila dalam hasil pada nilai koefisien residunya (2-tailed) memiliki nilai diatas 0,05, yang dapat diperhatikan pada hasil Kolmogorov-

Smirnov memiliki distribusi secara normal, dikarenakan nilai pada pengujian Kolmogorov-Smirnov mempunyai tingkat signifikansi yang lebih tinggi dari nilai 0,05 yaitu sebesar 0,077.

## Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4** Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Lingkungan	0.977
	Kerja	0.982
	Motivasi	0.991
	Stres	1.024

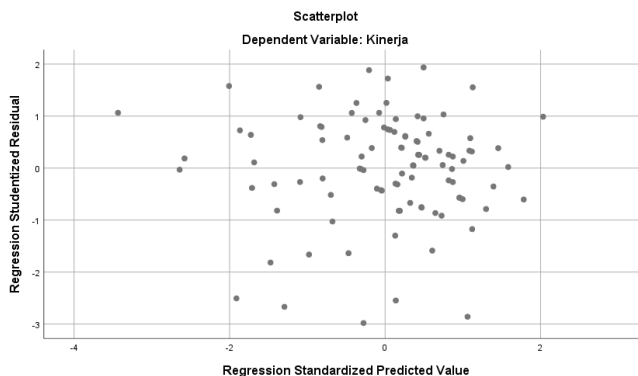
a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Sesuai tabel 4 dapat diperhatikan nilai VIF untuk semua variabel yaitu dibawah angka 10, dan nilai *tolerance* seluruh variabel juga memiliki nilai diatas 0,1.

Maka, dalam pengujian ini bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi permasalahan dalam multikolinearitas diantara variabel.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Gambar 1 diatas terdapat pengujian heteroskedastisitas dilihat dari grafik *scatterplot* variabel eksekusi pekerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat fokus-fokus yang beredar secara

luas di atas atau di bawah angka 0 (nol) pada poros Y. Selanjutnya dapat diduga bahwa pada setiap faktor tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5** Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22.631	5.85		3.868	0
1	Lingkungan kerja	0.242	0.099	0.213	2.441	0.016
	Motivasi kerja	0.583	0.111	0.459	5.272	0
	Stres kerja	-0.09	0.118	-0.066	-0.76	0.449

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 5 diatas untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel lingkungan kerja yang dapat diperhatikan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,441(bernilai positif) >  $t_{tabel}$  1,98498 dan signifikansi dari lingkungan kerja yakni 0,016 yang nilainya dibawah 0,05 dengan ini dikatakan bahwa  $H_0$  akan ditolak dan  $H_a$  akan diterima.

Sedangkan variabel motivasi kerja yang dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai  $t_{hitung}$  5,272 (bernilai positif) >  $t_{tabel}$  1,98498 dan signifikansi 0,000 yang nilainya < 0,05 sehingga bisa disebutkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai  $t_{hitung}$  -0,760 (bernilai negative) <  $t_{tabel}$  1,98498 dan sig 0,449 yang nilainya > dari 0,05 sehingga

dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	647.45	3	215.818	12.76	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	1623.9	96	16.915		
Total	2271.3	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres, Motivasi, Lingkungan

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Hasil uji F pada tabel 6 digunakan untuk menjelaskan apakah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau sebaliknya. nilai signifikan pada tabel diatas menunjukkan nilai 0,000 yang nilainya dibawah 0,05 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.

## Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.631	5.85		3.868	0
1 Lingkungan kerja	0.242	0.099	0.213	2.441	0.016
Motivasi kerja	0.583	0.111	0.459	5.272	0
Stres kerja	-0.09	0.118	-0.066	-0.76	0.449

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Berlandasan pada tabel 7 hasil pengujian tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga dapat diketahui persamaan seperti berikut:

Nilai konstanta sebesar 22.631 memperlihatkan bahwa jika nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan PT Niven Bina Bening akan meningkat sebesar 22.631.

$X_1$  sebesar 0.242 dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan memperlihatkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.242

$X_2$  sebesar 0.583 dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan memperlihatkan bahwa apabila variabel motivasi kerja



meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.583.

$X_3$  sebesar -0.090 dengan arah pengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan memperlihatkan bahwa apabila variabel stres meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.090

## Hasil Analisis Koefisien Daterminasi ( $R^2$ )

**Tabel 8** Hasil Analisis Koefisien Daterminasi ( $R^2$ )

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.534 <sup>a</sup>	0.285	0.263	4.113

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan hasil dari tabel 8 diatas dapat diambil sebuah kesimpulan seperti dibawah ini:

1. Nilai R sebesar 0,534 setara dengan 53,4% yang dapat diuraikan antara faktor Lingkungan Kerja, motivasi serta stres kerja pada pelaksanaan sebesar 53,4%, menyiratkan hubungan yang nyaman.
2. Mengubah R Square senilai 0,263 yang berarti 26,3% dari kemampuan pekerja dapat dijelaskan oleh tempat kerja, motivasi serta stres kerja pada eksekusi. Sementara itu, kelebihan 73,7% dapat diklarifikasi oleh berbagai elemen yang tidak diperiksa dalam tinjauan ini.
3. *Standard Error of the Estimate* dapat dicirikan sebagai instrumen untuk mengukur variasi nilai yang diantisipasi. Nilai Kesalahan *Standar dari Estimasi*.

### KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian diatas bisan diambil kesimpulan bahwa, lingkungan bekerja berpengaruh kepada kinerja karyawan di PT Niven Bina Bening, dari hasil analisis diatas dapat diambil nilai  $t_{hitung}$  2,441 (bernilai positif)  $> t_{tabel}$  1,98498 dan sig dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) yakni 0,016 yang nilainya dibawah 0,05.
2. Berlandasan hasil analisis dan pengujian diatas dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai  $t_{hitung}$  5,272

(bernilai positif)  $> t_{tabel}$  1,98498 dan sig 0,000 yang nilainya  $< 0,05$  sehingga dapat disebutkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variable motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan di PT Niven Bina Bening.

3. Berlandasan pengujian dan hasil analisis diatas, variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai  $t_{hitung}$  -0,760 (bernilai negative)  $< t_{tabel}$  1,98498 dan sig 0,449 yang nilainya  $>$  dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  dapat diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti stress kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Niven Bina Bening, sedangkan stres kerja tidak secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agus, T. B. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Anwar, P. M., & Budi, I. (2018). The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*,

- 453(1).  
<https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). *PENGARUH KEPUASAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)*. 27–39. Retrieved from <https://ejournal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/19/14>
- Ismi, S., Kusumawati, D., & Asih, Y. N. (2016). *THE EFFECTS OF FASTING DURATION AND DIFFERENT DENSITIES OF GROUPER SEED TRANSPORTED IN CLOSED SYSTEM* Suko Ismi \*, Daniar Kusumawati, dan Yasmina Nirmala Asih Ikan kerapu adalah salah satu komo- ditas laut yang mempunyai harga mahal baik untuk pasar dome. 8(2), 625–632.
- Khoiriah, N., S, S. W. L. H., Utami, W., Manajemen, J., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT . Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember ( The Influence of Compensation and Work Environment*. VI(1), 141–146.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasaribu, F., & Siagian, M. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ETOWA PACKAGING INDONESIA DI KOTA BATAM*.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). *STRES KERJA DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(3), 405–412.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Silitonga, E. sanusi. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja* (1st ed.; Afrita, ed.). Yogyakarta: Penerbar media pustaka.
- Simarmata, H. mangiring parulian, Revida, E., Sari, I. kato hijrayanti, Simatupang, S., Faisal, A. sudarso muhamad, Tjiptadi, D. dwidienawati, ... Muliatie, Y. endah. (2021). *Manajemen perilaku konsumen dan loyalitas* (1st ed.; K. Abdul & J. Simarmata, eds.). Retrieved from [https://martonomily.com/wp-content/uploads/2021/06/FullBook-Manajemen-Perilaku-Konsumen-dan-Loyalitas\\_.pdf](https://martonomily.com/wp-content/uploads/2021/06/FullBook-Manajemen-Perilaku-Konsumen-dan-Loyalitas_.pdf)
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. nayati. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.