



PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JNE CABANG MADIUN

Fahat Duwi Prastiyo¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UNIPMA
Email : Fahatpras@gmail.com

ABSTRACT

The development of science and technology is very rapid, bringing changes in human life. These changes lead to higher demands on each individual to further improve their own performance. The existence of these developments, resulting in employees must change the pattern and system of work in accordance with the demands that exist today. The purpose of this study can be formulated as follows: (1) To prove empirically the influence of work stress partially on the performance of employees at JNE Branch Madiun. (2) To prove empirically the influence of the work environment partially on the performance of employees at JNE Branch Madiun. (3) To prove empirically the effect of work motivation partially on employee performance at JNE Branch Madiun.

The population in the study were 120 JNE employees. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis techniques using multiple linear regression, t test.

The results of the study showed (1) There was an effect of work stress partially on the performance of employees at JNE Branch Madiun. (2) There is the influence of the work environment partially on the performance of employees at JNE Branch Madiun. (3) There is an influence of work motivation partially on the performance of employees at JNE Branch Madiun.

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

ABSTRAK

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. (2) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. (3) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. Populasi dalam penelitian adalah karyawan JNE sebanyak 120 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisa data dengan menggunakan regresi linier berganda, uji t. Hasil penelitian menunjukkan (1) Ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. (2) Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. (3) Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.

Kata kunci: stress kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja

merekasendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah poladan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupanmodern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila iakurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baikkenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres padadasarnya disebabkan oleh kekurang mengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Ketidakkampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkanfrustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress (Luthan, 2006: 439). Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macamdan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besarkecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh karyawanakibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasankerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkunganorganisasional bagi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini diindikasikan dengan kurang nyamannya ruang kerja seperti adanya gangguan nyamuk, bau yang menyengat dan polusi yang mengganggu konsentrasi kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Selain stres kerja dan lingkungan kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi kerja menurut Kadarisman (2012:278) adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki motivasi lemah atau menurun akan berdampak pula pada kinerja mereka sehingga akan berakibat pada titik maksimalnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang memungkinkan untuk digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerjanya gunameningkatkan produktifitas kerja karyawan, diantaranya gaji yang sesuai dengan indeks kehidupan lokal, training bagi karyawan-karyawan tertentu yang memiliki prospek yang bagus di masa depan, pemotivasian individual maupun kolektif melalui berbagai cara misal pemberian insentif yang proporsional dengan motivasi kerjanya, atau promosi jabatan yang diharapkan dapat merubah tingkat kehidupannya sehingga menjadi lebih baik.

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Menganalisa secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.
2. Menganalisa secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.
3. Menganalisa secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.
4. Menganalisa secara simultan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Menurut Yusuf (2014:96) istilah stres tidak dapat dipisahkan dari distress dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stres seseorang yang dialaminya.

Penelitian yang dilakukan oleh Niken Widyastuti (2016) tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai/SKPD.

Dari uraian di atas maka hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldy Pambudi Wicaksono (2017) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina.

Dari uraian di atas maka hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

Motivasi ini hanya diberikan para bawahan atau pegawai. Motivasi membahas bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan instansi/organisasi. Pada dasarnya organisasi/instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan trampil, tetapi juga agar mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Selanjutnya Hasibuan (2013:95) mengemukakan definisi motivasi sebagai berikut :
“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai keputusan “

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Rahmawati (2018) menunjukkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan (bersama-sama) antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari uraian di atas maka hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan atau desain deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif menurut (Sugiyono, 2013:59) adalah “penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri baik pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).” Justifikasi penggunaan metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah guna mengetahui karakteristik variabel-variabel penelitian, yaitu kualitas produk, promosi penjualan, harga dan keputusan membeli (Sugiyono, 2013:60). Berdasarkan jenis-jenis investigasinya, penelitian ini menggunakan investigasi korelasional antar variabel. Penelitian ini merupakan hubungan sebab akibat yaitu pengaruh stress, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah: Dokumentasi dan Kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan uji.

1. Uji Kualitas Instrumen

Untuk melakukan uji kualitas dari data, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

- a. Uji Validitas. Menurut Ghozali (2016:45) “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut”. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian validitas menggunakan pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir dengan total skor. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.
- b. Uji Reliabilitas. Menurut Ghozali (2016:34), “uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk”. Dengan kata lain, alat ukur tersebut mempunyai hasil konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuisisioner konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak (Priyatno, 2013: 56). Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat hasil uji Histogram dan P Plot. Jika data berdistribusi secara normal maka bentuk dari histogram akan membentuk lonceng dan P Plot akan berbentuk lurus secara diagonal lurus pada garis. Selain dengan melihat hasil uji Histogram dan P Plot, uji normalitas juga dilakukan dengan uji statistik, yaitu dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansinya, yaitu :

- 1) Signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Signifikan $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Maka uji multikolinearitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 atau nilai VIF yang kurang daripada 10 (Priyatno, 2013 : 59).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi” (Priyatno, 2013 : 61). Uji autokorelasi untuk menguji dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2012 : 110). Salah satu ukuran menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW test).

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2013 : 60).

Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting sehingga diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil (Ghozali, 2012: 141). Uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah Uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat nilai probabilitasnya, yaitu:

1. Probabilitas $> 0,05$ maka tidak ada heteroskedastisitas.
2. Probabilitas $\leq 0,05$ maka ada heteroskedastisitas.

3. Teknik Analisis Data

1. Analisa Regresi Linier

Analisa regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui sejauhmana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$. Jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesa (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial/individu yang signifikan antar variabel x dengan variabel terikat.

b. Uji F (secara simultan)

Digunakan untuk menguji apakah ada hubungan signifikan antar variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Data hasil penelitian tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda dan diolah menggunakan program *statistic computer SPSS*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.821	.275		-2.989	.003
stres kerja	.368	.116	.278	3.179	.002
lingkungan kerja	.484	.115	.407	4.198	.000
motivasi kerja	.307	.118	.244	2.610	.010

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.1, maka model persamaan regresi linier yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -0,821 + 0,368 X_1 + 0,484 X_2 + 0,307 X_3$$

1) Nilai konstanta sebesar -0,821

Nilai konstanta sebesar -0,821 menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X_1), variabel Lingkungan kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) diabaikan dalam analisis, maka kinerja karyawan JNE Cabang Madiun (Y) sebesar 0,821.

2) Nilai b_1 sebesar 0,368

Koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) diketahui sebesar 0,368 artinya apabila stres kerja meningkat 1 kali, maka kinerja karyawan JNE Cabang Madiun akan meningkat pula sebesar 0,368 dengan catatan variabel X_2 dan X_3 tetap.

3) Nilai b_2 sebesar 0,484

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) diketahui sebesar 0,484 artinya apabila lingkungan kerja naik 1 kali maka kinerja karyawan JNE Cabang Madiun akan meningkat sebesar 0,484 lebih baik dengan catatan variabel X_1 dan X_3 tetap.

4) Nilai b_3 sebesar 0,307

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) diketahui sebesar 0,307 artinya apabila Motivasi kerja meningkat 1 kali, maka kinerja karyawan JNE Cabang Madiun akan meningkat pula sebesar 0,307 satuan, dengan catatan variabel X_1 dan X_2 tetap.

b. Uji Statistik

1) Uji Parsial (Uji t)

a) Pengaruh antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 3,179.

Menentukan kriteria pengujian karena t hitungnya = 3,179 > t tabel = 1,980 dengan tingkat probabilitas/signifikansi $0,002 < \text{probabilitas } (\alpha) 0,050$ maka ada pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

b) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,198. Menentukan kriteria pengujian karena t hitungnya = 4,198 > t tabel = 1,980 dengan tingkat probabilitas / signifikansi $0,000 < \text{probabilitas } (\alpha) 0,050$ maka ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

c) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,610. Menentukan kriteria pengujian karena t hitungnya = 2,610 > t tabel = 1,980 dengan tingkat probabilitas / signifikansi $0,010 < \text{probabilitas } (\alpha) 0,050$ maka ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

c. Analisa Koefisien Determinasi

Sedangkan hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.771	.26386

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,777. Artinya bahwa variasi dan ketiga

variabel bebas, yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi pada kinerja karyawan JNE Cabang Madiun sebesar 77,7% sedangkan 22,3% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian, misalnya budaya kerja, disiplin kerja dan pengawasan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa data penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Menurut Yusuf (2014:96) istilah stres tidak dapat dipisahkan dari distress dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stres seseorang yang dialaminya.

Penelitian yang dilakukan oleh Niken Widyastuti (2016) tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai/SKPD.

Dari uraian di atas maka hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldy Pambudi Wicaksono (2017) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina.

Dari uraian di atas maka hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

Motivasi ini hanya diberikan para bawahan atau pegawai. Motivasi membahas bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan instansi/organisasi. Pada dasarnya organisasi/instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan trampil, tetapi juga agar mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Selanjutnya Hasibuan (2013:95) mengemukakan definisi motivasi sebagai berikut :
“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai keputusan “

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Rahmawati (2018) menunjukkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan (bersama-sama) antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari uraian di atas maka hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.
3. Ada pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.
4. Ada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.

Saran

Dalam meningkatkan kinerja karyawan JNE Cabang Madiun, maka beberapa saran yang dapat penulis kemukakan, yaitu :

1. Hendaknya manajemen/pimpinan JNE Cabang Madiun tidak menekan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Hendaknya manajemen/pimpinan JNE Cabang Madiun, berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif serta memberi ketenangan dalam bekerja.
3. Hendaknya manajemen/pimpinan pada JNE Cabang Madiun berupaya dengan maksimal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. 2013. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Bambang Kusrianto. 2010. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Budiyono, Amirullah Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fautisno Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- George R. Terry. 2011. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung: PT. Bumi Aksara.



- Gibson et al.,2003. *Organisasi Dan Manajemen (Prilaku – Struktur – Proses)*.Edisi bahasa Indonesia, Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 2011.*Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Igor S. 2009. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo : Dabara.
- Ilyas,Yaslis. 2010.*Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian.
- LAN. 2005.*Instrument Akuntabilitas Bidang Auditif*. Jakarta: LAN.
- Lilik Khoiriyah. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta. Skripsi. S1. UMS.
- Mahsun, Mohamad. 2010. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua.Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Putra, Adnyana. 2012. Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Hubungan Antara Kinerja Dengan Nilai Perusahaan. E-Journal Universitas Udayana.
- Rheda, A. Achmad. 2008. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Keungan Dinas Di Kabupaten Majene Sulawesi Barat, *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin*, Makassar.
- Rivai Veithzal, 2009.*Performance Appraisal*, Edisi Kedua, Jakarta: Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003.*Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Penerbit. Ilham Jaya.
- Septianto. Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. *Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro*
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2013. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Timpe,A Dale. 2005. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/. Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Yusuf, Arif Hamali. 2014. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Canter for Academic Publishing Service)*. Yogyakarta.