

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (JNE PUSAT BANDAR LAMPUNG)

Oki Yanto¹⁾, Shiwi Angelica Cindiyasari Sihono²⁾, Kemala Puji³⁾,
Universitas Teknokrat Indonesia^{1,2,3}

Corresponding Email : okiyanto5000@gmail.com

Received: (March)

Accepted: (March)

Published: (March)

Abstract

The target of this study was the JNE Central branch in Bandar Lampung with a population of 52 people and a sample of 32 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The data analysis method used in this study is multiple linear regression, where the independent variables are work motivation, work environment and work stress as well as performance as the dependent variable. The results of multiple linear regression analysis show the magnitude of the influence of each independent variable on the dependent variable, namely t count $>$ t table ($3.588 > 2.051$) with a significant level of 0.05 ($0.002 < 0.05$) which means that the work motivation variable has a large enough effect on improving employee performance so that it has a positive effect on employee performance. t count $>$ t table ($4. > 2.051$) with a significant level of 0.05, namely ($0.000 < 0.05$) which means that the work environment has a considerable influence on improving employee performance so that it has a positive effect on employee performance. t count $>$ t table ($-1.073 > 2.051$) with a significant level of 0.05, namely ($0.292 < 0.05$) which means that work stress does not affect employee performance, namely. The results showed that the variables of work motivation and work environment had an effect on the performance of JNE employees at the Bandar Lampung central office.

Keyword : work motivation, work environment, work stress, employe performance

Abstrak

Sasaran penelitian ini adalah cabang JNE Pusat bandar lampung dengan populasi 52 orang dan sampel 32 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja serta kinerja sebagai variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu t hitung $>$ t tabel ($3.588 > 2.051$) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu ($0,002 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. t hitung $>$ t tabel ($4. > 2.051$) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. t hitung $>$ t tabel ($-1,073 > 2,051$) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu ($0,292 < 0,05$) yang berarti stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE kantor Pusat bandar lampung.

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

To cite this article

Authors. (Year). Title of the article. JEB Journal of Economic and Business Research, Vol(3), No 1, March 2023, Page 9-19



1. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang sangat pesat mempengaruhi tumbuhnya unit-unit usaha baru yang digagas oleh masyarakat, baik kecil, menengah maupun besar. Kehadiran penyedia jasa kurir dapat mendukung pelaku usaha dengan mengirimkan barang kepada pelanggan baik di dalam tempat usahanya maupun jauh di luar wilayah usaha perusahaan.

Hal ini memungkinkan pelanggan untuk memperluas jangkauan pasar mereka dan secara otomatis meningkatkan keuntungan perusahaan. Sebagai contoh, penyedia jasa pengiriman seperti PT. JNE dari jalur Nugraha Ekakurir. Banyak penjual online shop yang menggunakan jasa kurir ini. Jasa kurir dapat memudahkan Anda untuk mengirimkan barang pesanan Anda. Tanpa jasa kurir, barang tidak akan sampai tujuan Jakarta, seperti halnya penjual toko online membutuhkan jasa kurir. Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) adalah perusahaan pelayaran terbesar di Indonesia.

Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 26 November 1990 dengan nama PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir oleh Soeprapto Suparno. Awalnya, perusahaan ini didirikan sebagai Pioneer, sebuah divisi dari PT Citra van Titipan Kilat (TiKi). Tiki sendiri adalah perusahaan pelayaran internasional. poin Citra Van Titipan kilat (TIKI) mengawali bisnisnya tahun 1970 di Jakarta. Berbekal pengalaman itu mendapatkan guru terbaik untuk terus berkomitmen dan meningkatkan kualitas layanan bagi konsumen. Di tunjang dengan jaringan yang tersebar luas di Indonesia dengan lebih dari 500 kantor perwakilan TIKI di seluruh pelosok nusantara sebagai bukti nyata bahwa TIKI terus berupaya memberikan yang terbaik kepada konsumen.

Kualitas pelayanan adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Aplikasi kualitas sebagai sifat dari penampilan produk atau kinerja merupakan bagian utama strategi perusahaandalam rangka meraih keunggulan yang berkesinambungan, baik sebagai pemimpin pasar ataupun sebagai strategi terus tumbuh. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Tjiptono, 2001).

Sehingga definisi kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen (Tjiptono, 2007). Pengertian Kualitas Pelayanan| Menurut Suwithi dalam Anwar (2002: 84) “ Kualitas pelayanan adalah mutu dari pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal berdasarkan standar prosedur pelayanan”. Definisi harga menurut Kotler dan Armstrong (2001: 439) adalah sejumlah uang yang dibebankan atas suatu produk atau jasa, atau jumlah dari nilai yang ditukar konsumen. Tjiptono 2002: Hadiah adalah metode uang yang dapat ditukarkan dengan hak atas barang. Jika paket sudah sampai Gudang barang akan langsung dipisahkan dengan seperti paket yang tidak boleh dibanting itu akan dipindahkan ke rak yang barang rawan pecah dan paket seperti baju, celana itu dibiarkan diruangan sampai kurir membawa paket tersebut untuk dikirim ke penerima paket.

Berdasarkan informasi yang saya peroleh dari karyawan JNE bandar lampung pencapaian pengiriman dengan 100 paket perhari tepat waktu dari bulan januari sampai dengan bulan oktober berikut tabelnya. Pada tabel diatas pencapaian bulanan pengirimian tepat waktu dengan target 100 paket perhari mengalami penurunan di bulan mei hingga 70% dikarenakan libur idul fitrih dan mengalami kenaikan dibulan juni hingga 100% dikarenakan karyawan sudah kembali

berkerja seperti biasa setelah libur lebaran. Jumlah cabang yang ada di bandar lampung adalah 25 cabang JNE bandar lampung.

Bulan	Tercapai
Januari 2022	80%
Febuari 2022	90%
Maret 2022	90%
April 2022	80%
Mei 2022	70%
Juni 2022	100%
Juli 2022	80%
Agustus 2022	80%
September 2022	70%
Oktober 2022	90%

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil observasi serta pengakuan Karyawan yang bekerja di JNE Pusat Bandar Lampung menunjukkan bahwa kinerja Karyawan masih kurang maksimal dengan kurangnya motivasi kerja pada JNE Pusat Bandar Lampung ditunjukkan tidak semua karyawan mengikuti Briefing pada pagi hari, karena semua agenda dan target-target pada perusahaan Dilaksanakan pada saat itu. Selain itu dorongan dari pimpinan juga berpengaruh Terhadap kinerja karyawan. Tempat kerja untuk karyawan yang kurang memadai Sehingga karyawan tidak nyaman saat bekerja juga menunjukkan ada Permasalahan terkait pada lingkungan kerja seperti penerangan (sinar), suhu udara, suara bising Faktor lain yang bisa Menghambat kinerja karyawan JNE Pusat Bandar Lampung yaitu stres Kerja yang dialami karyawan karena target dan pembagian jam kerja/shift apa lagi tugas sebagai kurir ditarget kan 100 paket sehari harus dikirim di setiap harinya yang sudah Diterapkan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat Bandar Lampung”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan optimal guna mencapai hasil yang memuaskan. Robbins (2007:166) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang signifikan menuju tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Menurut Handoko (2012:252), motivasi adalah suatu kondisi yang ada dalam kepribadian individu yang memfasilitasi keinginan individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Seberapa kuat motivasi seorang individu menentukan kualitas tindakannya, sehingga kinerjanya sangat baik bagi perusahaan. Motivasi adalah daya penggerak yang membuat anggota suatu organisasi mau mengerahkan keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan tugasnya. Tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2007. 2004:138). Menurut Hasibuan (2012:219), motivasi adalah daya penggerak yang terintegrasi ke dalam segala upaya untuk membantu orang bekerja sama,

bekerja secara efektif, dan mencapai tujuan. Dari pendapat para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menimbulkan kemauan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

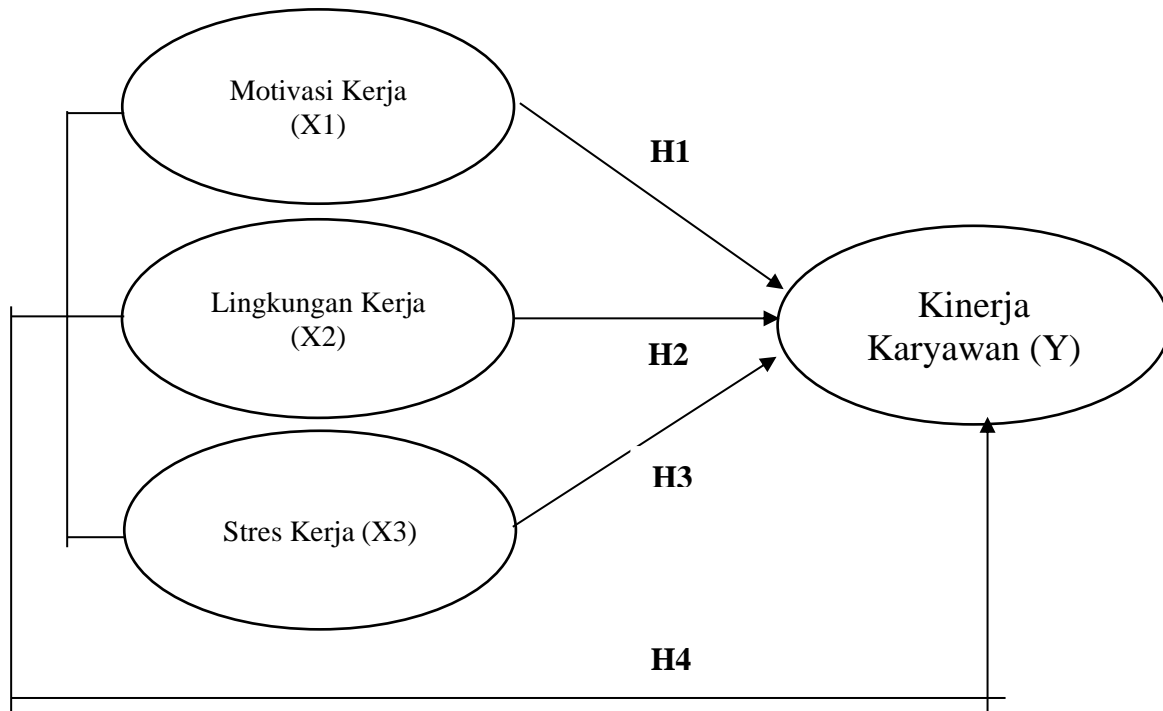
Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Menurut Sedarmayati (2013:1), lingkungan kerja meliputi semua alat dan bahan yang berhubungan dengan orang, lingkungan tempat mereka bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja mereka, baik secara individu maupun kolektif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:105), lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah segala aspek fisik pekerjaan, psikologis tenaga kerja, dan peraturan tenaga kerja, yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas tenaga kerja. Menurut Nitisemito (2001:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti kebersihan, musik, dll. Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa kondisi kerja dianggap baik atau memadai jika orang mampu melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hasil jangka panjang. Selain itu, lingkungan kerja yang buruk dapat membutuhkan lebih banyak tenaga kerja dan waktu dan tidak mendukung pencapaian desain sistem kerja yang efisien. Pengertian umum dapat diturunkan dari definisi lingkungan kerja di atas. Dengan kata lain, lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan seorang karyawan.

2.1.3 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan tegang yang menimbulkan ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan pekerja Rivai, 2004:108). Stres kerja dikenali dengan gejala seperti perubahan suasana hati, kesehatan yang buruk, kesepian, gangguan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, lekas marah, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan. Menurut Handoko (2001:200), stres adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan akibat kondisi yang mempengaruhi dirinya, yang kondisi tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar orang tersebut.

Stres kerja adalah keadaan depresi atau depresi yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Menurut Mangkuprawira (2007:345), stres kerja adalah rasa tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Selain itu, Soewondo (2003:19) menggambarkan stres kerja sebagai adanya satu atau lebih faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja dengan cara yang mempengaruhi keadaan fisiologis dan perilaku mereka. Stres di tempat kerja terjadi ketika ada kesenjangan antara keterampilan individu dan tuntutan karyawan. Stres adalah kesenjangan antara kebutuhan individu dan kepuasan lingkungan.

Pengembangan Hipotesis



Hipotesis ini merupakan jawaban tentatif atas suatu pertanyaan yang masih memerlukan pengujian. Hipotesis penelitian didasarkan pada pemikiran dan penelitian sebelumnya.

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) menemukan bahwa motivasi kerja pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2012) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Mereka menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja. Dengan kata lain, karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi, dan karyawan yang berkinerja rendah mampu berkinerja baik karena motivasinya yang rendah.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada JNE Bandar Lampung

b. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yuliana, Budi, dan Gagah (2017) menemukan dalam sebuah penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Sejahtera Ungaran. Hal ini karena lingkungan kerja adalah kumpulan dari alat dan bahan di sekitar tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang seseorang bekerja dengan baik. Selanjutnya, penelitian Khotimah, Gagah, Hasiholan (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja pekerja produksi di PT Ungaran Sari Garment. Karena ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di JNE Bandar Lampung

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah studi oleh Dwi Setya (2011) menemukan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Lumajang. Karena bagi sebagian orang dewasa, pekerjaan adalah salah satu hal terpenting. Dengan pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan sandang, pangan dan papan, perempuan didorong untuk berperan aktif dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Semua efek tersebut juga menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang berfluktuasi berdampak positif dan terkadang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

H3: JNE Bandar Lampung Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan optimal guna mencapai hasil yang memuaskan. Robbins (2007:166) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang signifikan menuju tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Menurut Handoko (2012:252), motivasi adalah suatu kondisi yang ada dalam kepribadian individu yang memfasilitasi keinginan individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Seberapa kuat motivasi seorang individu menentukan kualitas tindakannya, sehingga kinerjanya sangat baik bagi perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Menurut Sedarmayati (2013:1), lingkungan kerja meliputi semua alat dan bahan yang berhubungan dengan orang, lingkungan tempat mereka bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja mereka, baik secara individu maupun kolektif.

Stres kerja adalah suatu keadaan tegang yang menimbulkan ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan pekerja Rivai, 2004:108). Stres kerja dikenali dengan gejala seperti perubahan suasana hati, kesehatan yang buruk, kesepian, gangguan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, lekas marah, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan.

H4 : Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Pusat Bandar Lampung.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Penelitian dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari seluruh elemen yang akan diteliti, elemen tersebut mempunyai ciri yang sama dapat berupa individu dari kelompok, kejadian atau sesuatu yang ingin diteliti (Handayani, 2013). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh staff yang bekerja di JNE Pusat Bandar Lampung berjumlah 52 orang.

Sampel saya berfokus kepada JNE gudang pusat imam bonjol bandar lampung. Dari hasil wawancara saya dengan karyawan yg berkerja disana bahwa paket atau pengiriman barang lainnya yang ada di cabang 25 bandar lampung akan semua dikirim ke pusat sehingga kurir bisa mengirim sesuai lokasi pengiriman. peneliti mengambil pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik purposive sampling yaitu Teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan karakteristik/kriteria tertentu (sugiyono 2019:133). Kriterianya adalah: 1. Karyawan staff untuk pendataan barang 2. Karyawan digudang dan kurir 3. Lama berkerja 1 tahun 4. Umur minimal 20 tahun. Adapun yang memenuhi kriteria adalah 32 karyawan yang terdiri dari 22 karyawan gundang dan kurir kemudian staff pendataan

barang 10 karyawan sehingga jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 32 yang akan dijadikan sample.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Wawancara

Pengumpulan data dengan metode wawancara dilakukan untuk memperkuat data yang diperoleh melalui pertemuan dengan manajemen dan staf, meminta waktu untuk menjawab beberapa pertanyaan terkait variabel yang diteliti. Jika tidak memungkinkan pada jam kerja, maka akan diketahui di luar jam kerja atau melalui media WhatsApp.

Kuesioner

Kuesioner ditujukan kepada sampel survei yaitu karyawan JNE Cabang Bandar Lampung. Kuesioner dibagikan antara 7:30 dan 8:30 setelah sesi pengarahan. Pada titik ini, tidak semua karyawan telah menyelesaikan kuesioner, sehingga butuh 3-5 hari untuk merespons. Lima hari setelah survei selesai, peneliti memberikan hasil survei kepada karyawan secara individu.

3.3 Skala Pengukuran

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) bobot nilai 5
- b. Jawaban Setuju (S) bobot nilai 4
- c. Jawaban Cukup Setuju (CS) bobot nilai 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) bobot nilai 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1

3.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan 4 teknik analisis data yakni diantaranya

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Stat

Satistik Deskriptif

Uji Parsial (Uji T)

Uji Simultan (Uji F)

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Nilai B
	(Constant)	-4,603
1	Motivasi Kerja	0,476
2	Lingkungan Kerja	0,526
3	Stres Kerja	-0,192

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear

berganda, dengan tujuan untuk mengetahui ikatan atau arah antar variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Stres kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil data nya, sebagai berikut :

4.2 Uji Parsial (Uji T)

No.	Variabel	Nilai t hitung	Sig
	(Constant)	-3.189	0,004
1	Motivasi Kerja	3.588	0,001
2	Lingkungan Kerja	4.792	0,000
3	Stres Kerja	-1,073	0,292

Pada penelitian ini uji pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H1 = Uji hipotesis variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3.588 > 2.051$) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu ($0,002 < 0,05$). Hal tersebut artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Karyawan JNE Pusat di Bandar Lampung.

H2 = Uji hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4. > 2.051$) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Karyawan JNE Pusat di Bandar Lampung.

H3 = Uji hipotesis variabel Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($-1,073 > 2,051$) dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu ($0,292 < 0,05$). Hal tersebut artinya variabel Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat di Bandar Lampung.

4.3 Uji Simultan (Uji F)

Nilai f tabel	Nilai f hitung	Sig
2,714	82,257	0,000

menerangkan bahwa dalam Uji F bisa dilakukan melalui perbandingan nilai F hitung dengan F tabel pada nilai signifikan

0,05. Nilai F hitung pada tabel 4.14 sebesar 489,967 dan F tabel dengan $df_1 = k-1$ ($df_1 = 4 - 1 = 3$), maka derajat pembilangannya sebesar 2 dan $df_2 = n - k$ ($df_2 = 32 - 4 = 28$) maka, derajat penyebut yaitu 28,

maka f tabel nya sebesar 2,714 artinya, f hitung $> f$ tabel yaitu $82,257 > 2,714$. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka didalam uji F bisa disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu variable Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat di Kota Bandar Lampung.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat bandar Lampung

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini, variable Motivasi Kerja yang diuji dengan cara parsial menghasilkan t hitung sebesar $3,189 > t$ tabel $2,051$. Berdasarkan hal tersebut bisa disimpulkan variable Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis di dalam penelitian ini yaitu Motivasi berpengaruh secara positif dianggap sudah terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Maya & Rodihatul Akmalia (2022) dapat dimana Motivasi dan Kepuasan Secara Bersamaan Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Didukung juga oleh penelitian Rahmalia Sari (2012) dimana motivasi positif pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa adanya hubungan yang positif dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat di Bandar Lampung. Hal tersebut artinya semakin tinggi Motivasi di diri seorang individu karyawan maka, kinerja karyawan akan meningkat di sebuah perusahaan tertentu, dan juga sebaliknya Ketika Motivasi kerja rendah di dalam diri seorang karyawan maka, kinerja karyawan juga akan rendah di sebuah perusahaan. Karena suatu kondisi yang ada dalam kepribadian individu yang memfasilitasi keinginan individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Didukung juga oleh . Robbins (2007:166) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang signifikan menuju tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Variabel Motivasi kerja mengidentifikasi bahwa jika terpenuhinya indikator Motivasi kerja seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan maka, akan mendukung terciptanya Kinerja karyawan. Dan penelitian ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat Bandar Lampung.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat bandar Lampung

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini, variable Lingkungan Kerja yang diuji dengan cara parsial menghasilkan t hitung sebesar $4,792 > t$ tabel $2,051$. Berdasarkan hal tersebut bisa disimpulkan variable Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis di dalam penelitian ini yaitu Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan dianggap sudah terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Chitra puji, Amidudin irfani, allya roosallyn (2019) Lingkungan dimana dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan.

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa adanya hubungan yang positif dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat di Bandar Lampung. Hal tersebut artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja di diri seorang individu karyawan

maka, kinerja karyawan akan meningkat di sebuah perusahaan tertentu, dan juga sebaliknya Ketika Lingkungan kerja rendah di dalam diri seorang karyawan maka, kinerja karyawan juga akan rendah di sebuah perusahaan. Karena Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam melakukan segala aktivitas di lingkungan kerja oleh Mangkunegara (2012:105), lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah segala aspek fisik pekerjaan, psikologis tenaga kerja, dan peraturan tenaga kerja, yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas tenaga kerja. Variabel Lingkungan kerja mengidentifikasi bahwa jika terpenuhinya indikator Lingkungan kerja seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan maka, akan mendukung terciptanya Kinerja karyawan. Dan penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat Bandar Lampung.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat bandar Lampung

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel Stres Kerja yang diuji dengan cara parsial menghasilkan t hitung sebesar $-1,073 > t$ tabel 2,051. Berdasarkan hal tersebut bisa disimpulkan variabel Stres Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis di dalam penelitian ini yaitu Stres tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dianggap sudah terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Naharotur (2013) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini menerangkan bahwa tidak adanya hubungan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat di Bandar Lampung. Hal tersebut artinya stres kerja bukan sebagai pengantar munculnya variabel kinerja karyawan sesuai dengan penelitian Rismawati (2016) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hasil tersebut disebabkan karena jumlah responden yang relatif sedikit sehingga penelitian ini tidak dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan. Karena bagi sebagian orang dewasa, pekerjaan adalah salah satu hal terpenting. Dengan pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan sandang, pangan dan papan, orang dewasa didorong untuk berperan aktif dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Semua efek tersebut juga menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Didukung juga oleh Soewondo (2003:19) menggambarkan stres kerja sebagai adanya satu atau lebih faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja dengan cara yang mempengaruhi keadaan fisiologis dan perilaku mereka. Variabel Stres kerja mengidentifikasi bahwa jika terpenuhinya indikator Stres kerja seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan maka, akan mendukung terciptanya Kinerja karyawan. Dan penelitian ini juga menunjukkan bahwa Stres Kerja Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Pusat Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Tjiptono, 2001. *Prosedur Penelitian: Pendekatan praktis*. Jakarta: Cipta Kaya
- arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. tekanan kedua Jakarta: Grasindo
- Anwar 2002. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) wilayah layanan dan jaringan Jember. *Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Gomes, Fautisno Cardoso. 2009. *Persona administrado*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ghozali, Imamo. 2015. *Sebuah aplikasi analisis multivariat dengan SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012 *Manajemen personalia dan manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.



- Hasibuan, Malayu 2007. *Organisasi dan motivasi dasar untuk meningkatkan produktivitas*. Jakarta:Pt. Skrip Erde.
- Hasibuan, Malayu 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*:PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: pt. Pemuda Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Aditama Refika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: pt. Junularo de Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007 *Manajemen kualitas personel*. Bogor: Ghalia Cipta.
- Moeherion 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Naharotul, Evi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. TIKI Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) Jember. *Skripsi pada di Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Sarah, Rahmila. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Volume 1, No.1.
- Sedarmayanti 2011. *Manajemen Personal, Bentuk Birokrasi dan Manajemen PNS Cetak5*. Bandung: Pt. Aditama Refika.
- Sedarmayanti. 2013. *Persona administrado*. Bandung: pt. Aditama Refika.
- Sedarmayanti 2014. *Produktivitas Personel dan Tenaga Kerja*. Jakarta: Mandarin maju.
- Setya Vemidayanti, Dwi. 2011. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Bank Rakyat