



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
STRES KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE  
CABANG ROGOJAMPI BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, WORK  
STRESS EMPLOYEE PERFORMANCE AT JNE ROGOJAMPI  
BANYUWANGI*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh  
**Yusuf Hassan**  
**NIM. 160810201342**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
STRES KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE  
CABANG ROGOJAMPI BANYUWANGI**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, WORK  
STRESS EMPLOYEE PERFORMANCE AT JNE ROGOJAMPI  
BANYUWANGI***

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh  
**Yusuf Hassan**  
**NIM. 160810201342**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Yusuf Hassan  
NIM : 160810201342  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja,  
Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Rogojampi  
Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, Juli 2019

Yang menyatakan,

Yusuf Hassan

NIM. 160810201342

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA, STRES KERJA, TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN JNE CABANG ROGOJAMPI  
BANYUWANGI

Nama Mahasiswa : Yusuf Hassan

NIM : 160810201342

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : Juli 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si

NIP. 197501062000032001

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.

NIP. 196903291993032001

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, MBA., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA,  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE CABANG ROGOJAMPI  
BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa : Yusuf Hassan**  
**NIM : 160810201342**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

**Juli 2019**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dra. Sudarsih, M.Si. : (.....)**  
**NIP. 196212121992012001**  
**Sekretaris : Emad Desia Prajitiasari, S.E., M.M. : (.....)**  
**NIP. 197912212008122002**  
**Anggota : Cempaka Paramita S.E., M.Sc. : (.....)**  
**NIP. 198601092015042002**

Mengetahui/Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Foto 4 x 6

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.**  
**NIP. 197107271995121001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

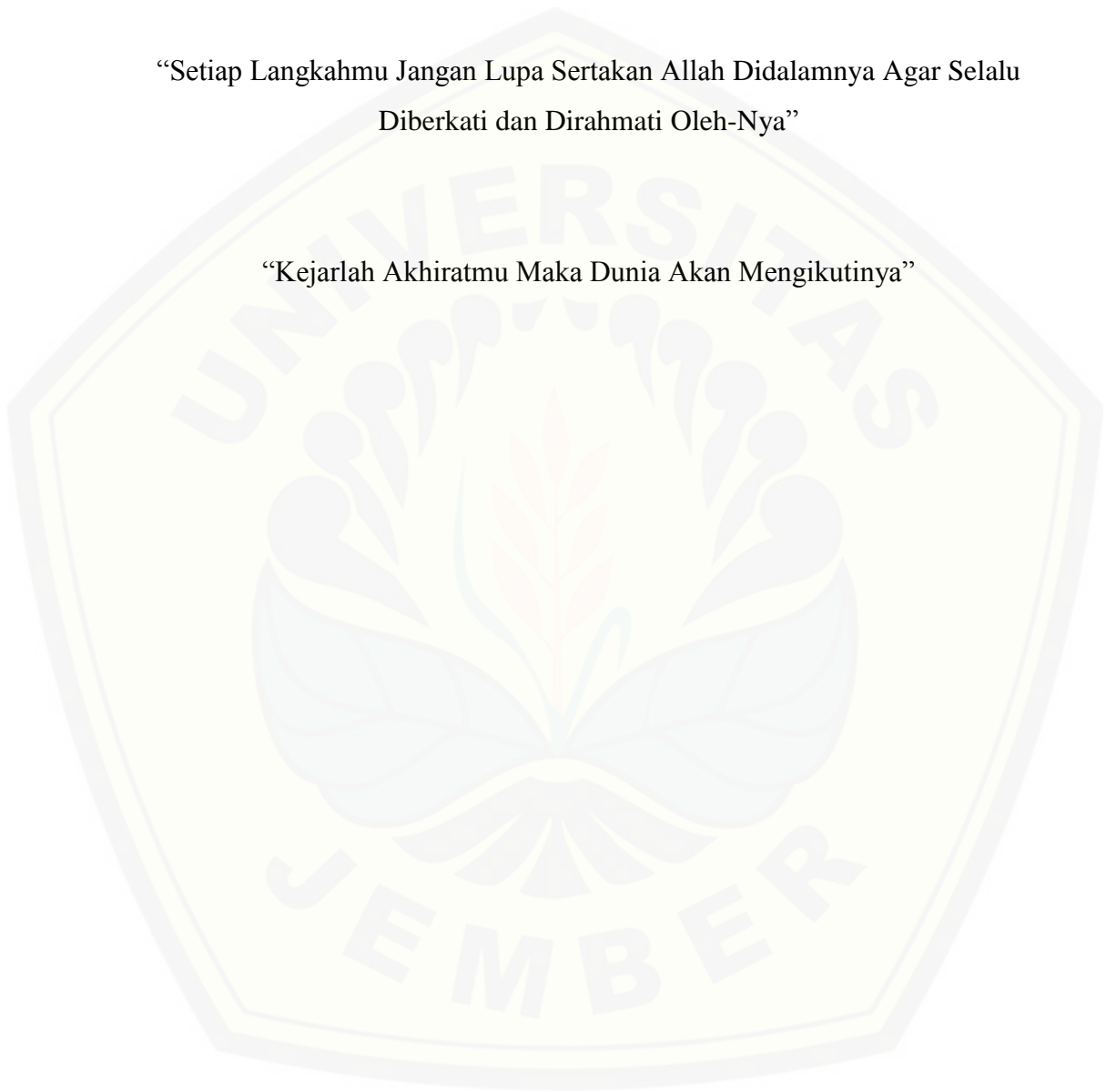
1. Kedua orang tua saya Bapak Kidin Seputro dan Ibu Suliyawati Hartini tercinta, yang telah melimpahkan kasih sayangnya, perhatiannya kepadaku, yang telah memberikan motivasi kepadaku, yang selalu mendoakanku dengan tulus serta selalu berkorban demi kebahagiaanku;
2. Adik-Adikku Haris Husain, Ahmad Fahmi dan Nuruz Zahroh tercinta yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, dukungan, penyemangat dalam penyelesaian laporan ini dan yang selalu menghiburku;
3. Saudara-saudaraku semuanya yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepadaku;
4. Sahabat-sahabat terbaikku dan teman-teman alih jenis S1 Manajemen Universitas Jember terimakasih atas kebersamaannya;
5. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTO**

“JALANI, NIKMATI DAN SYUKURI”

“Setiap Langkahmu Jangan Lupa Sertakan Allah Didalamnya Agar Selalu  
Diberkati dan Dirahmati Oleh-Nya”

“Kejarlah Akhiratmu Maka Dunia Akan Mengikutinya”





## RINGKASAN

**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi; Yusuf Hassan; 160810201342; 83 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan akan berjalan efektif dan kinerja karyawannya baik. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Selain itu lingkungan juga mempunyai peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan, kelelahan, dan stres kerja karyawan. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis dari karyawan, sehingga mengurangi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek pada penelitian ini adalah JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi, dengan populasi sebanyak 52 orang dan sampelnya sebanyak 32 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 18. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan variabel bebas yaitu 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 : koefisien regresi untu motivasi kerja sebesar 54,2% artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 24,6% artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi stres kerja sebesar 22,8% artinya bahwa stres kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan maka akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.



## SUMMARY

**The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Stress, on Performance of JNE Rogojampi Banyuwangi;** Yusuf Hassan; 160810201342; 83 pages; Management Major; Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resource management is part of organizational management that focuses on the element of human resources. The task of HRM is to manage human elements well so that workers who are satisfied with their work are obtained. If individuals in the company, namely human resources can run effectively, the company will run effectively and the performance of its employees will be good. One of the factors that can encourage increased employee performance is work motivation. Work motivation motivates someone to carry out an activity to get the best results. Besides that the environment also has an important role in supporting employee performance. A good work environment will help reduce employee burnout, fatigue, and work stress. Stress can have a negative impact on psychological and biological conditions of employees, thereby reducing the level of employee performance.

Based on this phenomenon, this study aims to determine the effect of work motivation, work environment, and work stress on employee performance. The object of this study was JNE Rogojampi Banyuwangi Branch, with a population of 52 people and a sample of 32 respondents. The method of data collection is done by distributing questionnaires to respondents. In this study the total variable indicators totaled 18. The method of data analysis used in this study is multiple linear regression with independent variables namely work motivation, work environment and work stress, and performance as the dependent variable.

The results of multiple linear regression analysis showed the magnitude of the effect of each independent variable on the dependent variable, namely: the regression coefficient for work motivation of 54.2% means that the work motivation variable has a considerable influence on increasing employee performance, it will have a positive effect on employee performance. The working environment regression coefficient of 24.6% means that the work environment has a considerable influence on improving employee performance and will have a positive effect on employee performance. Job stress regression coefficient of 22.8% means that work stress has a significant effect on employee performance and will have a negative effect on employee performance. The results showed that the variables of work motivation, work environment, and work stress influence the performance of JNE employees in Rogojampi Banyuwangi Branch.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini;
3. Ibu Dra. Sudarsih, M.Si., Ibu Ema Desia Prajitasari, S.E., M.M. dan Ibu Cempaka Paramita S.E., M.Sc. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini;
4. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya serta seluruh Dosen dan Karyawan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;

5. Bapak Kidin Seputro, ibu Suliyawati Hartini, adik-adik saya Haris Husain, Ahmad Fahmi dan Nuruz Zahroh yang sangat saya cintai, terima kasih atas segala keikhlasan, dukungan, nasihat, kasih sayang, cinta dan doa yang tak terbatas. Semoga bapak dan ibu selalu sehat dan keluarga kita senantiasa dinaungi kebahagiaan serta keberkahan;
6. Pahlawan tanpa tanda jasa (bapak/ibu guru dan Dosen) yang telah berjasa untuk pendidikan saya mulai dari tingkat dasar sampai dengan perkuliahan;
7. Seluruh teman seperjuangan dari konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan semua teman alih jenis manajemen 2016 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaannya selama kuliah dan semangat yang senantiasa terlimpahkan untuk saya;
8. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuannya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, Juli 2019

Penulis

Yusuf Hassan

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	viii
<b>PRAKATA</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Landasan Teori .....	6
2.1.1 Motivasi Kerja .....	6
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	8
2.1.3 Stres Kerja .....	11
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	13
2.2 Penelitian Terdahulu .....	15

2.3 Kerangka Konseptual .....	20
2.4 Hipotesis .....	21
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	23
3.2 Populasi Dan Sampel .....	23
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	24
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	24
3.5 Identifikasi Variabel .....	25
3.6 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel .....	25
3.7 Skala Pengukuran .....	28
3.8 Metode Analisis Data .....	29
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	34
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	36
4.2 Deskripsi Statistic Data Atau Variabel Penelitian .....	39
4.3 Hasil Analisi Data .....	47
4.3.1 Uji Instrument .....	47
4.3.2 Uji Normalitas Data .....	50
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
4.3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	52
4.3.5 Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan Uji T .....	54
4.4 Pembahasan .....	55
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	57
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>58</b>
5.1 kesimpulan .....	58
5.2 saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>63</b>



**DAFTAR TABEL**

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
4.1 Data Responden Berdasarkan Umur .....	40
4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
4.4 Data Responden Berdasarkan Jabatan .....	42
4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja .....	44
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	45
4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja .....	46
4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	47
4.10 Hasil Uji Validitas.....	48
4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	50
4.13 Hasil Analisis Linier Berganda .....	51
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
4.15 Hasil Uji t .....	54



**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	21
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	34
4.1 Struktur Organisasi .....	38
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	63
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner .....	67
Lampiran 3 Output SPSS Frekuensi Pernyataan Responden .....	69
Lampiran 4 Output SPSS Hasil Uji Validitas .....	74
Lampiran 5 Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas .....	76
Lampiran 6 Output SPSS Hasil Uji Normalitas .....	78
Lampiran 7 Output SPSS Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	79
Lampiran 8 Output SPSS Hasil Uji Multikolinearitas .....	80
Lampiran 9 Output SPSS Hasil Uji Heterokedastisitas .....	81
Lampiran 10 Output SPSS Hasil Uji t.....	82

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam sebuah wadah atau perkumpulan untuk tujuan bersama. Kelompok tersebut terdiri dari orang-orang yang saling berinteraksi, berkomunikasi, berkiprah dengan perbedaan latar belakang dan perbedaan sosial. Sebagai unit sosial, organisasi memiliki tugas-tugas dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghadapi era digitalisasi industri sekarang ini atau disebut dengan istilah Revolusi Industri 4.0, perusahaan membutuhkan tenaga kerja handal dan profesional untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang utama untuk meningkatkan kompetisi secara global. Namun akan muncul suatu hambatan dalam kegiatan internal perusahaan apabila tidak memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Hambatan yang muncul karena kurangnya perhatian dari pihak manajemen perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan lambat, jika tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan sistem yang tepat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu tujuan organisasi adalah mempunyai karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan

yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Handoko (2001:135) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan akan berjalan efektif.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Motivasi menurut Sedarmayanti (2014:233) adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Steers (2005:78) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segenap faktor yang berwujud dan berada di sekitar ruang kerja dan pada umumnya mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut

dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, serta keamanan kerja karyawan.

Usaha lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis dari karyawan. Menurut Robbins (2003:318), stres merupakan kondisi dinamis seorang individu ketika dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin kita capai dalam kondisi penting dan tidak tentu.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pernah diteliti oleh Naharotul (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan sedangkan stres kerja memberi pengaruh negatif pada kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya adalah Bagus (2016) yang meneliti tentang analisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel.

Penelitian ini mengambil obyek pada JNE Cabang Rogojampi yang merupakan perusahaan bergerak dibidang pengiriman, ini dikarenakan JNE Cabang Rogojampi mempunyai masalah pada motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawannya. Kegiatan yang dilakukan JNE Cabang Rogojampi adalah jasa pengiriman, baik berupa dokumen maupun barang-barang. JNE menawarkan jasa pengiriman untuk memudahkan seseorang dalam proses pengiriman dengan jarak yang jauh dalam jangka waktu yang relatif singkat, tergantung pada jenis layanan yang digunakan. JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani



mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu, dengan pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif dan meminimalisir stres kerja akan menjadikan kinerja karyawan lebih baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil observasi serta pengakuan karyawan yang bekerja di JNE Cabang Rogojampi menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal dengan kurangnya motivasi kerja pada JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi 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 kerjanya. Faktor lain yang bisa menghambat kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi yaitu stres kerja yang dialami karyawan karena target dan pembagian jam kerja/*shift* yang 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 Cabang Rogojampi Banyuwangi”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat diperoleh permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi ?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi ?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:

- a. Perusahaan atau Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan penambahan ilmu tentang pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.

- b. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi bagi pengembang ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama.

- c. Akademisi

Penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan akan pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Motivasi Kerja

##### 2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu alasan yang mendorong karyawan bekerja dengan baik dan optimal untuk hasil yang memuaskan. Robbins (2007:166) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Handoko (2012:252) motivasi adalah keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, sehingga kinerjanya sangat baik bagi perusahaan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004:138). Menurut Hasibuan (2012:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

### 2.1.2.1 Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2012:85), motivasi memiliki fungsi yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, yaitu motivasi menjadi motor penggerak untuk melakukan kegiatan yang akan dilakukan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang ingin dicapai. Motivasi dapat diberi arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa saja yang diperlakukan dan selaras dengan tujuan dan menyisihkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan yang ingin dicapai.

Dari fungsi motivasi diatas, terkandung makna bahwa motivasi berfungsi untuk mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta mengubah kelakuan sebagai pengarah dan penggerak. Dengan adanya hal-hal tersebut, maka karyawan akan lebih kreatif dan tidak ragu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

### 2.1.3.1 Indikator – indikator Motivasi

Menurut Arep dan Tanjung (2004:11) indikator-indikator motivasi adalah :

- a. Bekerja sesuai standar  
Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja  
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga  
Seorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya atau dari luar.
- d. Bekerja keras  
Seorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

e. Sedikit pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## 2.1.2 Lingkungan Kerja

### 2.1.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayati (2013:1) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:105) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Menurut Nitisemito (2001:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dari definisi lingkungan kerja diatas dapat ditarik pengertian secara umum yaitu dimana lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kerjanya.

### 2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik :

#### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, keisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Jadi lingkungan kerja terdiri dari dua macam, yaitu fisik dan nonfisik, yang mana keduanya memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap kondisi karyawan saat berada ditempat kerja serta saat melaksanakan kinerjanya.



### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja

Menurut Wahyudi dan Suryono (2006:5), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

#### a. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

#### b. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

#### c. Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

### 2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:22), indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

#### a. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

#### b. Dekorasi atau Ruang Gerak

Dekorasi adalah tempat kerja yang tata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktivitas para karyawan.

#### c. Suhu Udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan.

#### d. Suara Bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja



e. Keamanan Bekerja

Perusahaan menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi tindakan kriminal antar karyawan.

f. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan karyawan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

### 2.1.3 Stres Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108). Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Pengertian stres menurut Handoko (2001:200) merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Stres kerja merupakan suatu kondisi perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira (2007:345), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selanjutnya menurut Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berintraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila

terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

#### 2.1.3.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2007:204), faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Faktor-faktor tersebutlah yang membuat stres kerja yang dialami oleh karyawan sehingga karyawan kinerjanya terhadap perusahaan tidak optimal.

#### 2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan indikator stres kerja menurut Robbins (2006:375) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja, antara lain yaitu:

- a. Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

- b. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

- c. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Berdasarkan hal tersebut stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

##### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai oleh karyawan dan digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau *performance* menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Sedermayanti (2011:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Torang (2013:74), kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Sesuai dengan definisi yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Dalam pengelolaan organisasi berarti didalamnya mengelola berbagai ragam sikap dan kemampuan manusia agar mereka bekerja demi mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Namun dalam pelaksanaannya selalu ada kemungkinan terjadinya benturan-benturan karena adanya perbedaan kepentingan yang mengakibatkan prestasi kerja tidak optimal. Sebenarnya ada hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Merujuk dari pernyataan Siagian (2004:286) berpendapat bahwa, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

#### 2.1.4.2 Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Gomes (2009:18) terdapat beberapa tipe kriteria kinerja karyawan, yaitu:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang ada.
- e. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- f. *Despendability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Personal qualities*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal keramah-tamahan.

#### 2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian adalah kajian tentang penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Beda penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti terdahulu terdapat pada objek penelitian, variabel yang digunakan dan teknis analisis data yang digunakan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian oleh Dwi Setya V (2011) bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan wanita. Penelitian ini dilakukan dengan memilih responden yang sudah menikah baik sudah memiliki anak ataupun belum, yaitu berjumlah 60 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan metode



wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita. Begitu pula dengan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran ganda, stres kerja, dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan wanita. Persamaan dari penelitian ini adalah stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu konflik peran ganda dan *self efficacy* yang tidak ada pada penelitian saya.

Penelitian oleh Sari (2012) bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 77 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu variabel kepemimpinan yang tidak ada pada penelitian saya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan tingkat



signifikan  $> \alpha$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan tingkat signifikan  $< \alpha$ . Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Persamaan dari penelitian ini adalah motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu variabel kompensasi yang tidak ada pada penelitian saya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, Budi dan Gagah (2017) dengan tujuan mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Taruna Sejahtera yang berjumlah 150 orang dan sampel yang digunakan 35 responden. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji  $t$ , uji  $F$  dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = -1,145 + 0,350 X_1 + 0,373 X_2 + 0,347 X_3$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi  $0,019 < \alpha$  (0,05). Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi  $0,020 < \alpha$  (0,05). Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi  $0,045 < \alpha$  (0,05). Persamaan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang tidak ada pada penelitian saya.

Penelitian yang dilakukan oleh Khotimah, Gagah dan Hasiholan (2017) dengan tujuan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Jenis penelitian yang digunakan adalah *accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang dari jumlah populasi 100 karyawan PT.Ungaran Sari Garment. Metode yang digunakan regresi berganda uji  $t$  dan uji  $F$ . Dimana variabel Kinerja ( $Y$ ), Kepemimpinan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan

Kerja (X3), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 1,269. Uji t dari **a)** pengujian variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai ( $t$  hitung  $4.480 > t$  tabel  $1.992$ ), **b)** pengujian variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai ( $t$  hitung  $-7.851 > t$  tabel  $-1.992$ ), **c)** pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai ( $t$  hitung  $18.284 > t$  tabel  $1.992$ ), berdasarkan uji F menunjukkan hasil pengujian kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai ( $F$  hitung  $136.997 > F$  tabel  $2.72$ ). Dari penelitian ini diperoleh adjusted R Square sebesar  $0,838$  berarti  $83,8$  persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar  $16,2$  persen dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi, promosi jabatan, dukungan organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lain-lain. Persamaan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu variabel kepemimpinan dan stres kerja yang tidak ada pada penelitian saya.

Tabel 2.1 : Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Dwi Setya V (2011)	Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang.	Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2), <i>Self Efficacy</i> (X3) Kinerja Karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Konflik Peran Kerja, Stres Kerja, dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh secara signifikan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang

Tabel 2.1 : Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

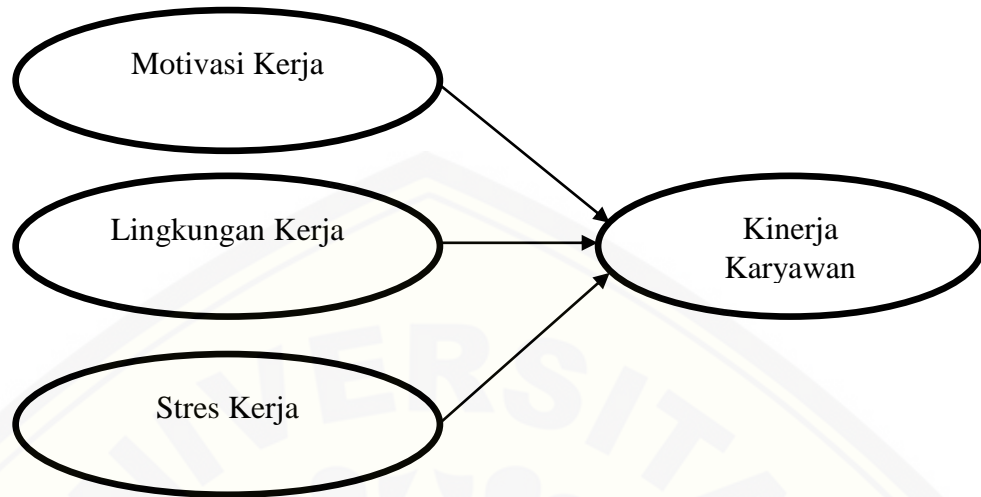
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
2.	Rahmila Sari (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.	Kepemimpinan (X1), Motivasi, (X2), Stres Kerja (X3). Kinerja Karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Ririvega Kasenda (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Compani Manado.	Kompensasi (X1), Motivasi (X2). Kinerja Karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
4.	Yuliana, Budi, Gagah (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Sejahtera Ungaran	Lingkungan kerja(X1), disiplin kerja(X2), kepuasan kerja(X3), Kinerja karyawan(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) baik secara simultan ataupun parsial.
5.	Khotimah, Gagah, Hasiholan (2017)	Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT.Ungaran Sari Garment	Kepemimpinan(X1), Stres kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan(Y)	Regresi linier berganda uji t dan uji f.	Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) menunjukkan kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Dwi Setya (2011), Sari (2012), Kasenda (2013), Yuliana, Budi, Gagah (2017), Khotimah, Gagah, Hasiholan (2017).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu terdapat 5 peneliti yang terbagi menjadi 3 bagian. 2 peneliti pertama yaitu Kasenda dan Sari meneliti tentang variabel motivasi kerja. Dari kedua peneliti tersebut menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang mereka lakukan dijadikan dasar untuk membuat kerangka konseptual penelitian yaitu dengan mengarahkan variabel motivasi kerja (X1) ke variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya 2 peneliti yang kedua yaitu Yuliana, Budi, dan Gagah serta Khotimah, Gagah dan Hasiholan meneliti tentang variabel Lingkungan Kerja. Dari kedua peneliti tersebut menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang mereka lakukan dijadikan dasar untuk membuat kerangka konseptual penelitian yaitu dengan mengarahkan variabel lingkungan kerja (X2) ke variabel kinerja karyawan (Y). Adapun 1 peneliti yang terakhir yaitu Dwi Setya meneliti tentang stres kerja. Dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut dijadikan dasar untuk membuat kerangka konseptual penelitian yaitu dengan mengarahkan variabel stres kerja (X3) ke variabel kinerja (Y).

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual berfungsi untuk memudahkan peneliti mengetahui hubungan tiap variabel. Dengan begitu peneliti dapat mengetahui alur penelitian dan dapat menguraikan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan teori yang telah disampaikan oleh para ahli dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual pada penelitian ini menggambarkan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang masih perlu di uji kembali kebenarannya. Hipotesis penelitian ini berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu.

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Kasenda (2013) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Comani Manado. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2012) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Mereka menemukan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja, artinya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.



b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Yuliana, Budi dan Gagah (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Sejahtera Ungaran. Hal ini karena lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan di sekitar tempat orang yang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang agar seseorang bekerja dengan baik. Kemudian penelitian Khotimah, Gagah, Hasiholan (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi di PT.Ungaran Sari Garment. Sehingga ada pengaruhnya antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.

c. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dwi Setya (2011) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang. Hal ini dikarenakan bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan mendorong perempuan berperan aktif untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Dampak dari itu semua juga akan mengakibatkan seseorang mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan wanita. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.

## BAB 3. Metode Penelitian

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan dengan kebutuhan penelitian yang menjadi sumber khusus dari mana informasi di peroleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya (Murti dan Salamah, 2006:47).

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan SPSS sebagai alat analisis data untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi yang berjumlah 52 orang. Menurut Arikunto (2010:120), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Artinya, peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus/menggunakan kriteria tertentu. Kriterianya adalah:

1. Karyawan yang bekerja didalam ruangan
2. Karyawan selain driver dan kurir

Jadi yang memenuhi kriteria sajalah yang akan menjadi sampel pada penelitian ini yaitu sebesar 32 karyawan.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik. Sumber data pada penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer pada penelitian ini yaitu mengenai informasi perusahaan seperti jumlah karyawan dan profil perusahaan karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari luar objek penelitian. Data sekunder yang digunakan adalah data yang berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, internet dan lain-lain.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

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

a. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dilakukan untuk mendukung data yang diperoleh dengan cara menemui pimpinan maupun karyawan dan memohon waktunya untuk menjawab beberapa pertanyaan terkait variabel yang diteliti. Apabila tidak memungkinkan dilakukan pada saat jam kerja maka akan ditemui diluar jam kerja atau dengan memanfaatkan media *WhatsApp*.

b. Kuesioner

Kuesioner ditujukan kepada sampel penelitian yaitu karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi. Kuesioner dibagikan setelah *briefing* dilakukan yaitu pada jam 07.30 sampai jam 08.30, pengisian kuesioner kurang lebih 3-5 hari karena tidak semua karyawan mengisi kuesioner pada saat itu juga. Peneliti mengambil hasil kuesioner satu persatu kepada karyawan setelah waktu pengisian kuesioner sudah 5 hari.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber, seperti buku, jurnal maupun internet dengan menggunakan dan mempelajari literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)

Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini antara lain yaitu motivasi kerja yang disebut sebagai variabel (X1), lingkungan kerja yang disebut sebagai variabel (X2), dan stres kerja yang disebut sebagai variabel (X3).

b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang disebut sebagai variabel (Y)

### 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan pada penelitian ini. Variabel itu sendiri meliputi variabel independen (X) yang terdiri dari motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) serta variabel dependen (Y) yang terdiri dari kinerja karyawan.

a. Variabel Motivasi kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya di JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi. Indikator motivasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau dalam waktu yang sudah ditentukan.

2. Senang dalam bekerja

Karyawan menyukai pekerjaan yang dijalannya sekarang.

3. Merasa berharga

Merasa dihargai oleh karyawan lain membuat kita bersemangat melakukan pekerjaan tersebut.

4. Bekerja keras

Kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh dan memperhatikan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

5. Sedikit pengawasan

Lebih leluasa mengerjakan pekerjaan tanpa banyak pengawasan membuat karyawan bekerja lebih fokus pada tujuan.

- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja di JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

2. Dekorasi atau Ruang Gerak

Tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktivitas para karyawan.

3. Suhu Udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan.

4. Suara Bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja

5. Keamanan Bekerja

Perusahaan menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi tindakan kriminal antar karyawan.



## 6. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan karyawan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

### c. Variabel Stres Kerja (X3)

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan oleh tiap individu dari karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi. Indikator stres kerja dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Gejala Fisiologis

Karyawan kelelahan saat menjalankan pekerjaan.

#### 2. Gejala Psikologis

Karyawan cemas dan kebingungan ketika pekerjaan yang dikerjakan berlebihan.

#### 3. Gejala Perilaku

Karyawan kurang tidur dan mengerjakan pekerjaannya kurang maksimal.

### d. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi. Indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Kualitas

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai *job description* yang sudah ditetapkan perusahaan.

#### 2. Kuantitas

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dalam bentuk rupiah yang sudah ditetapkan perusahaan.

#### 3. Pelaksanaan tugas

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan proses yang ditetapkan perusahaan.

#### 4. Tanggung jawab

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu pelayanan yang ditetapkan perusahaan.

### 3.7 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Mangkunegara, 2014:60).

Melalui skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan acuan untuk menyusun poin-poin instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Setiap item pernyataan atau pertanyaan yang bersifat positif pada indikator variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menggunakan kriteria:

- 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

Setiap item pernyataan atau pertanyaan yang bersifat negatif pada indikator variabel stres kerja menggunakan kriteria:

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

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

Untuk menguji instrumen yang digunakan dalam menggali data pada penelitian ini, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas instrumen.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.  $r$  tabel mempunyai rumus  $n - 2 = df$ ,  $n$  yaitu jumlah responden. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen tidak valid sedangkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Oleh karena itu, uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner valid. Nilai  $r$  hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2 - (\sum Y)^2)] (N \sum Y^2 - (\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien Korelasi

$N$  = Jumlah Sampel

$X$  = Nilai Indikator Variabel

$Y$  = Nilai Total Variabel

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode Alpha yang digunakan dalam model Cronbach.

Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha*, suatu instrument dikatakan reliable apabila cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005:42). Uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach's alpha* dengan rumus, yaitu :

$$\alpha = \frac{kr}{1 = (k - 1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata – rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

#### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan kolmogrov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran kolmogrov-smirnov test adalah:

- a. Jika signifikasi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikasi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

#### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel

terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan di JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

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

Keterangan:

- $a$  = bilangan konstanta
- $b_1$  = koefisien regresi variabel motivasi kerja
- $b_2$  = koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- $b_3$  = koefisien regresi variabel stres kerja
- $X_1$  = motivasi kerja
- $X_2$  = lingkungan kerja
- $X_3$  = stres kerja
- $Y$  = kinerja karyawan
- $e_i$  = faktor gangguan

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya pelanggaran asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji untuk variabel bebas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* dengan ketentuan,

1. Jika nilai *VIF*  $>10$  dan *Tolerance*  $<0,1$ , maka terdapat masalah multikolinieritas



2. Jika nilai VIF  $<10$  dan *Tolerance* $>0,1$ , maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

Jika pada uji multikolinieritas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara seperti mengeluarkan satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai korelasi tinggi, dan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghazali, 2013:105). Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit)
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

### 3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Parsial Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel X dengan variabel Y di JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi. Adapun tahapan uji t sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

$H_0$ : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

$H_a$ : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

- b. Menentukan deajat kepercayaan. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$  atau 0.05)

c. Membuat kesimpulan

1. Apabila  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ :  $H_0$  ditolak

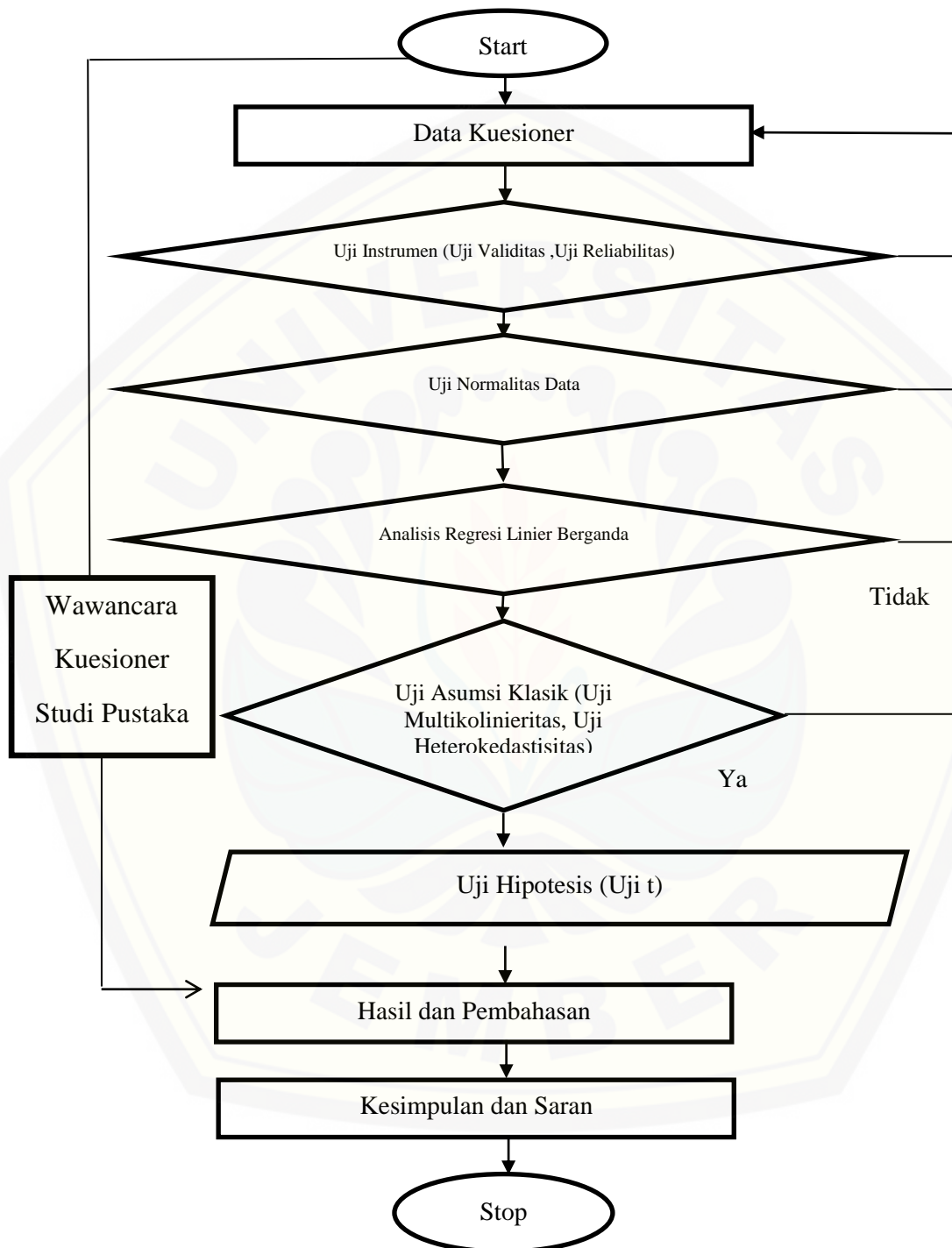
Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

2. Apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ :  $H_0$  diterima

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.



### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan gambar:

- a. Start merupakan tahap awal atau persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan Data: (Wawancara, kuesioner, dan studi pustaka) data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data lainnya digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan.
- c. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi:
  1. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
  2. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.  
Jika tidak valid dan reliabel maka kembali lagi pada data kuesioner.
- d. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Jika tidak normal kembali lagi pada data kuesioner.
- e. Uji data dengan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika data tidak berpengaruh maka kembali pada data kuesioner.
- f. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian. Jika ada pelanggaran asumsi klasik maka kembali pada data kuesioner.
- g. Melakukan uji hipotesis yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t.
- h. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- i. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
- j. Stop, merupakan akhir dari seluruh penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi. Artinya semakin tinggi pengaruh motivasi kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi. Artinya semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi. Artinya semakin tinggi pengaruh stres kerja yang ada di perusahaan akan menurunkan kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis praktis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan
  1. Perusahaan sebaiknya memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan sehingga karyawan semakin termotivasi untuk kerja lebih giat lagi yaitu dengan mengadakan *briefing* setiap pagi. Selain itu perusahaan juga merencanakan waktu *gathering* dan *refreshing* bersama karena dengan adanya *quality time* yang tidak membahas pekerjaan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai oleh atasan.
  2. Lingkungan kerja perusahaan juga harus lebih ditingkatkan dan dilakukan perbaikan sarana prasarana dan hubungan sesama rekan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman.



3. Perusahaan sebaiknya mengetahui keluhan karyawan tentang pekerjaan yang merasa melebihi kemampuan karyawan sehingga karyawan bisa bekerja dengan kinerja yang optimal dan untuk menghindari tingkat stres yang tinggi.

b. Bagi akademisi

Peneliti diharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Arep. Ishak dan Tanjung Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Grasindo.
- Bagus, Erwin. 2016. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. *Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Gomes, Fautisno Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan motivasi dasar pengningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3*
- Khotimah. Gagah dan Hasiholan. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management Vol.3 No.3*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Cipta.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Naharotul, Evi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jember. *Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sardiman, A.M. 2012. *Interaksi Dan Motivasi Belajar*. Yogyakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sari, Rahmila. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Vol.1 No.1.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan 5*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setya Vemidayanti, Dwi. 2011. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan wanita PT Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Lumajang. *Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.*

Siagian, P. Sondang. 2004. *Teori motivasi dan Aplikasinya.* Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Soewondo, Soesmalijah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Steers, Richard. M. 2005. *Efektifitas Organisasi.* (Terjemahan). Jakarta: Erlangga

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodelogi Penelitian Bisnis.* Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Wahyudi dan Suryono. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.* Vol.1 No.1. Boyolali: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Yuliana. Budi dan Gagah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management* Vol.3 No.3

**Lampiran 1. Kuesioner****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk kesediaannya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan Adapun judul skripsi yang saya susun adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Rogojampi Banyuwangi”**.

Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu/Sdr sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr, saya sampaikan terimakasih.

Peneliti,

Yusuf Hassan  
160810201342



**Identitas Responden**

- 1 Nomor Responden :.....(Diisi oleh peneliti)
- 2 Umur :
  - a. 18-25 tahun
  - b. 26-35 tahun
  - c. 36-45 tahun
  - d. 46-55 tahun
- 3 Jenis Kelamin : (Pria/Wanita) \*coret yang tidak perlu
- 4 Pendidikan terakhir :.....
- 5 Jabatan :.....
- 6 Lama bekerja :.....

**Petunjuk Pengisian**

- 1 Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
- 2 Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima (5) pilihan jawaban, yaitu:
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Cukup Setuju (CS)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
- 3 Pastikan Anda tidak melewatkan kuisioner yang tersedia.

**KUESIONER**

## 1. Motivasi kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya menyukai pekerjaan yang saya jalani sekarang					
3	Saya merasa dihargai oleh karyawan lain sehingga membuat saya bersemangat melakukan pekerjaan tersebut					
4	Saya melakukan kegiatan yang saya kerjakan secara sungguh-sungguh					
5	Saya lebih leluasa mengerjakan pekerjaan tanpa banyak pengawasan sehingga membuat bekerja lebih fokus pada tujuan					

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Intensitas pencahayaan ditempat saya bekerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan					
2	Tempat kerja saya ditata dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas saya.					
3	Suhu udara atau sirkulasi udara sudah sesuai sehingga saya bisa berkonsentrasi dalam bekerja					
4	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					

5	Perusahaan saya menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi tindakan kriminal					
6	Hubungan saya dengan rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik					

### 3. Stres Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya kerjakan lebih besar dibanding kemampuan saya sehingga saya sering kelelahan saat bekerja					
2	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga membuat saya cemas apabila dalam menyelesaikan tugas tidak dapat mencapai target					
3	Saya merasa tidak bersemangat saat ingin bekerja					

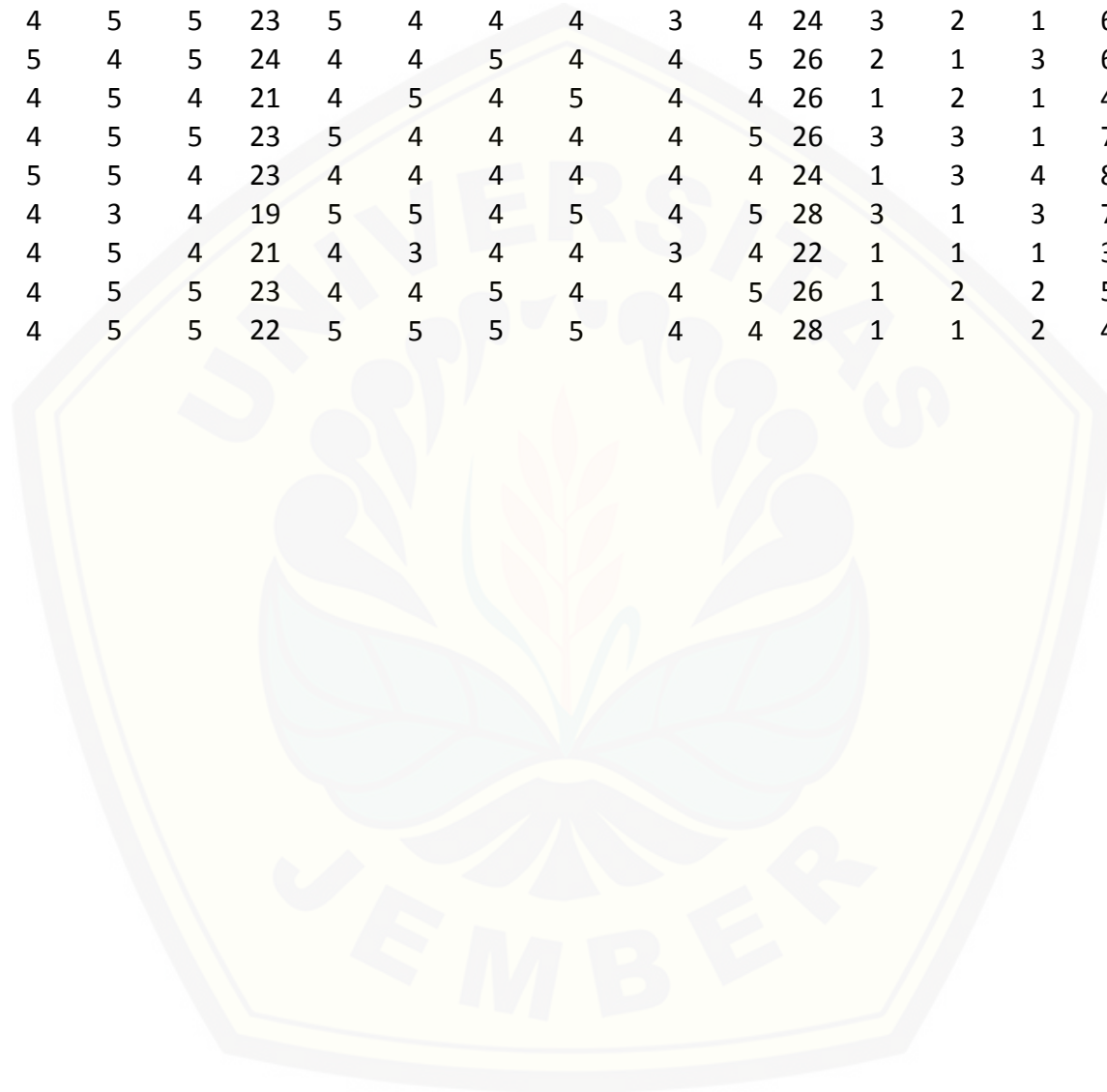
### 4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>job description</i> yang sudah ditetapkan perusahaan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pendapatan yang sudah ditetapkan perusahaan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan proses yang sudah ditetapkan perusahaan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan					

**Lampiran 2. Rekapitulasi Kuisiomer**

no	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2	x3.1	x3.2	x3.3	x3	y1	y2	y3	y4	y
1	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	4	25	1	2	4	7	4	4	4	4	16
2	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	5	23	2	2	4	8	4	3	4	4	15
3	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	4	4	26	2	3	4	9	5	5	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	5	28	2	2	3	7	4	4	4	5	17
5	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	4	26	1	1	4	6	4	5	4	4	17
6	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	5	5	25	3	4	2	9	4	3	4	4	15
7	3	4	4	4	4	19	4	5	3	4	4	4	24	3	5	2	10	4	3	4	4	15
8	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	4	25	2	2	2	6	5	4	4	4	17
9	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	5	26	1	4	1	6	4	4	4	4	16
10	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	5	27	2	1	2	5	4	4	5	5	18
11	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	4	26	2	2	3	7	4	4	5	4	17
12	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	4	26	3	1	2	6	4	4	4	5	17
13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	1	1	3	5	5	4	4	4	17
14	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	5	5	27	1	2	2	5	5	4	4	4	17
15	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	4	25	3	3	4	10	4	4	5	4	17
16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	26	3	2	2	7	4	4	4	4	16
17	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	4	28	3	1	3	7	4	5	4	5	18
18	4	4	4	5	4	21	4	4	3	5	4	5	25	4	3	2	9	4	3	5	5	17
19	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	4	5	28	2	2	3	7	4	5	5	5	19
20	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	4	5	27	2	2	2	6	5	4	5	5	19
21	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	4	5	27	1	1	1	3	5	5	5	5	20
22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	5	27	2	1	4	7	4	4	5	4	17
23	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	4	25	2	3	2	7	4	4	4	5	17

24	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	3	4	24	3	2	1	6	5	4	4	5	18
25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	4	5	26	2	1	3	6	5	5	4	5	19
26	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	4	4	26	1	2	1	4	4	4	5	5	18
27	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	5	26	3	3	1	7	5	4	4	5	18
28	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24	1	3	4	8	4	4	5	4	17
29	4	4	4	3	4	19	5	5	4	5	4	5	28	3	1	3	7	4	4	5	3	16
30	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	3	4	22	1	1	1	3	4	4	4	5	17
31	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	4	5	26	1	2	2	5	4	5	5	5	19
32	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	4	28	1	1	2	4	5	5	5	4	19





**Lampiran 3. Frekuensi Pernyataan Responden****1. Motivasi Kerja(X1)****Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Setuju	20	62.5	62.5	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	84.4	84.4	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	84.4	84.4	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	14	43.8	43.8	46.9
	Sangat Setuju	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	71.9	71.9	71.9
Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**2. Lingkungan Kerja (X2)****Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Setuju	17	53.1	53.1	56.2
Sangat Setuju	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Setuju	20	62.5	62.5	65.6
Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	12.5	12.5	12.5
Setuju	20	62.5	62.5	75.0
Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	62.5	62.5	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	6.2	6.2	6.2
	Setuju	25	78.1	78.1	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**3. Stres Kerja****Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	32	32	32
	Missing	0	0	0

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Setuju	11	34.4	34.4	68.8
	Cukup Setuju	9	28.1	28.1	96.9
	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Setuju	12	37.5	37.5	71.9
	Cukup Setuju	6	18.8	18.8	90.6
	Tidak Setuju	2	6.2	6.2	96.9
	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	12	37.5	37.5	56.2
	Cukup Setuju	7	21.9	21.9	78.1
	Tidak Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

#### 4. Kinerja Karyawan(Y)

**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	68.8	68.8	68.8
	Sangat Setuju	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Setuju	20	62.5	62.5	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

## Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	19	59.4	59.4	59.4
Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

## Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Setuju	16	50.0	50.0	53.1
Sangat Setuju	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	



## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

### 1. Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.157	.157	.288	.514**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.391	.391	.110	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.157	1	1.000**	-.231	.114	.529**
	Sig. (2-tailed)	.391		.000	.203	.536	.002
	N	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.157	1.000**	1	-.231	.114	.529**
	Sig. (2-tailed)	.391	.000		.203	.536	.002
	N	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.288	-.231	-.231	1	.187	.460**
	Sig. (2-tailed)	.110	.203	.203		.307	.008
	N	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.514**	.114	.114	.187	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.003	.536	.536	.307		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1	Pearson Correlation	.779**	.529**	.529**	.460**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.008	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.114	.319	.132	-.151	-.284	.360'
	Sig. (2-tailed)		.533	.075	.472	.410	.116	.043
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	-.114	1	-.025	.153	.397*	.237	.553**
	Sig. (2-tailed)	.533		.893	.402	.025	.191	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.319	-.025	1	.162	-.043	-.104	.517**
	Sig. (2-tailed)	.075	.893		.377	.817	.570	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.132	.153	.162	1	.123	.129	.575**
	Sig. (2-tailed)	.472	.402	.377		.502	.481	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	-.151	.397*	-.043	.123	1	.205	.484**
	Sig. (2-tailed)	.410	.025	.817	.502		.261	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	-.284	.237	-.104	.129	.205	1	.378'
	Sig. (2-tailed)	.116	.191	.570	.481	.261		.033
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.360'	.553**	.517**	.575**	.484**	.378'	1
	Sig. (2-tailed)	.043	.001	.002	.001	.005	.033	
	N	32	32	32	32	32	32	32

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Stres Kerja (X3)

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.281	-.035	.639**
	Sig. (2-tailed)		.120	.849	.000
	N	32	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	.281	1	-.116	.659**
	Sig. (2-tailed)	.120		.527	.000
	N	32	32	32	32
X3.3	Pearson Correlation	-.035	-.116	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.849	.527		.003
	N	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.639**	.659**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	
	N	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 4. Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.309	-.146	.076	.503**
	Sig. (2-tailed)		.085	.426	.680	.003
	N	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.309	1	.146	.211	.757**
	Sig. (2-tailed)	.085		.425	.246	.000
	N	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	-.146	.146	1	.036	.431*
	Sig. (2-tailed)	.426	.425		.846	.014
	N	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.076	.211	.036	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.680	.246	.846		.000
	N	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.503**	.757**	.431*	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.014	.000	
	N	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 5. Uji Reliabilitas

### 1. Motivasi Kerja (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	5

### 2. Lingkungan Kerja (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	6

### 3. Stres Kerja (X3)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	7

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	4

**Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59668659
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.089
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.722

a. Test distribution is Normal.



## Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.748	.62784

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.432	3	12.477	31.653	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11.037	28	.394		
	Total	48.469	31			

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.893	2.606		.343	.734
	X1	.542	.083	.615	6.510	.000
	X2	.246	.076	.297	3.225	.003
	X3	-.228	.066	-.325	-3.448	.002

- a. Dependent Variable: Y

### Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

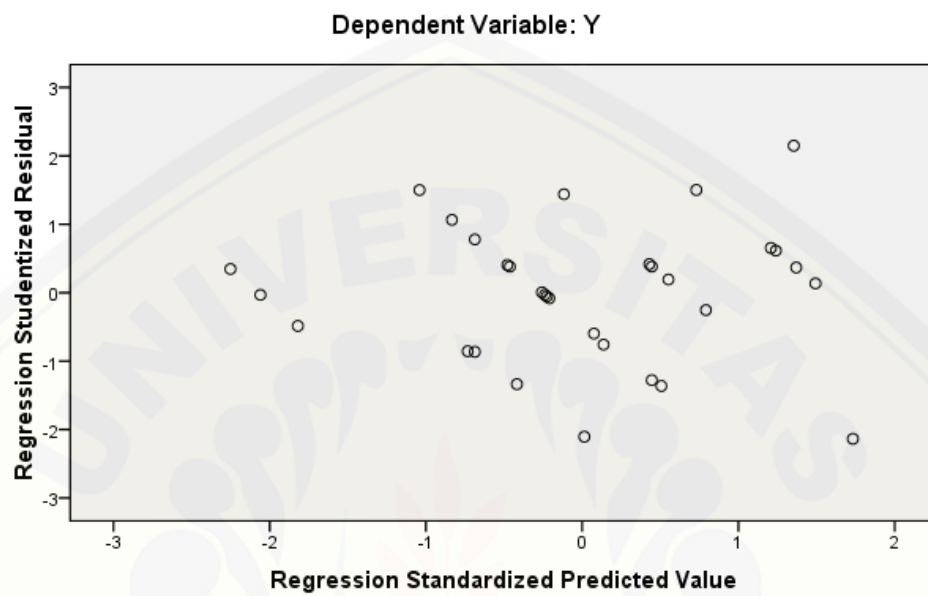
a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.893	2.606		.343	.734		
	X1	.542	.083	.615	6.510	.000	.911	1.098
	X2	.246	.076	.297	3.225	.003	.957	1.045
	X3	-.228	.066	-.325	-3.448	.002	.918	1.090

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas****Scatterplot**

**Lampiran 10. Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.893	2.606		.343	.734
	X1	.542	.083	.615	6.510	.000
	X2	.246	.076	.297	3.225	.003
	X3	-.228	.066	-.325	-3.448	.002

a. Dependent Variable: Y

