

The Effect of Work Environment, Work Motivation and Hardiness on Work Stress at PT. Ninja Express in Ambon City

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Hardines Terhadap Stres Kerja Pada PT. Ninja Express di Kota Ambon

Pieter Novry Ruddy Rehatta^{1*}, Fadila Lasmi Makatita²

Universitass Pattimura Ambon

rehattapeter@yahoo.co.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment, work motivation, and hardiness on employee work stress at PT. Ninja Express Ambon. This research uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires or questionnaires. The population of this research is all employees of PT. Ninja Express, totaling 60 (sixty) people. The results of this study indicate that there is no significant effect of work environment variables on work stress while motivation and hardines variables have a significant influence on work stress. However, PT. Ninja Express is expected to provide reinforcement to employees morally in the form of motivation and resilience in facing all risks in their performance.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Hardines, Work Stress*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan hardiness terhadap stres kerja karyawan PT. Ninja Express Ambon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisisioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ninja Express, berjumlah 60 (enam puluh) orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja sedangkan variabel motivasi dan hardines berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Namun, PT. Ninja Express diharapkan dapat memberikan penguatan moral kepada karyawan berupa motivasi dan ketangguhan dalam menghadapi segala resiko dalam kinerjanya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Hardines, Stres Kerja

1. Pendahuluan

Persaingan dalam dunia bisnis sangatlah sengit sehingga mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Tingginya tuntutan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebuah perusahaan akan memaksa seluruh sumber daya yang terlibat di dalam organisasi agar bekerja dengan maksimal termasuk salah satu faktor sumber daya manusia. Menurut Veithzal Rivai bahwa sumberdaya manusia merupakan seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Manusia adalah sebuah aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan, sehingga image perusahaan harus tetap memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar para karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang baik.

Suatu perusahaan harus menyadari bahwa pekerja atau karyawan pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin bertambah dan kompleks. Kompleksitas ini juga tentunya akan mempengaruhi samangat pekerja dalam suatu perusahaan mulai dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja. Menurut Kartikaningdyah dan Utami (2017)

sebagaimana yang di kutip oleh MuhammadIrfan Nasution (2018) menjelaskan bahwa karyawan yang di miliki oleh perusahaan pastinya memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka dampak yang dialami perusahaan juga menjadi rendah.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastian (Daulay, dkk, 2017).

karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (negative thinking) terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nasution, 2017). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman, kinerja mereka dalam melaksanakan tugasnya tidak berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak negatif dalam mencapai tujuan perusahaan (Arianty, dkk, 2016).

Salah satu perusahaan yang memiliki konsumen yang cukup banyak di kota Ambon adalah PT Ninja Ekspres. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang penyediaan jasa pengiriman barang. Keberadaan perusahaan penyedia jasa pengiriman barang ini telah memudahkan berbagai macam kebutuhan masyarakat di kota Ambon terutama bagi parapelaku bisnis karena mereka dapat mengirim barang produksinya kepada pelanggan baik yang berada dalam satu wilayah maupun yang berada jauh diluar dari wilayah operasional perusahaan.

Akan tetapi berdasarkan hasil temuan dilapangan, dengan banyaknya masyarakat yang menggunakan PT Ninja Ekspres ternyata memiliki banyak permasalahan yang dialami oleh karyawannya. Sebagaimana hasil wawancara dengan Fajar salah satu pegawai pada PT Ninja Ekspres kota di kota Ambon pada tanggal 20 february 2022 yang bertugas untuk menyortir barang kiriman yang masuk dan keluar, menerangkan bahwa masalah yang dialami oleh kami karyawan disini adalah kurangnya tempat penampungan barang yang luas sehingga banyak kiriman barang tumpang tindih dan berserakan sehingga menyebabkan banyak kiriman barang yang hilang. Bukan hanya itu, ia juga menjelaskan bahwa lahan parkir di area kantor juga sangat sempit yang sering kali menimbulkan kemacetan bahkan membuat warga setempat menjadi tidak nyaman dengan keberadaan kantor tersebut, begitu juga tidak adanya tempat beristirahat untuk karyawan dikarenakan isi ruangan kantor perusahaan tersebut penuh dengankiriman barang pelanggan.

Kondisi kantor sebagaimana yang telah dijelaskan oleh karyawan tersebut secara tidak langsung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dimana lingkungan kerja tidak kondusif, ruangan kerja memiliki fasilitas yang kurang memadai dan tata ruangan yang kurang baik sehingga mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Selain itu motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak stabil dan sesama karyawan memiliki hubungan yang kurang baik dalam berkomunikasi dan kurangnya pemberian motivasi dari pemimpin kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini berdampak terhadap stres kerja pada karyawan sehingga pencapaian tujuan dan hasil kerja yang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktukerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi (*Motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Melayu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Herold Koontz, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut Wayne F. Cassio, motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus dan bermasyarakat)

Hardines

Menurut (Sandvik et al, 2015), hardiness merupakan sekumpulan karakteristik kepribadian yang muncul untuk melindungi individu dari *negative stress* pada kesehatan fisik dan mental. Menurut Sitohang (2011) dalam (Kuniawan Dedy, 2019) hardiness merupakan karakteristik yang dimiliki individu terkait ketahanan dalam menghadapi kejadian-kejadian yang menimbulkan stres.

Menurut (Dedy Kurniawan, 2019) hardiness merupakan sekumpulan karakteristik bertahan, tangguh dan tabah pada individu yang mempunyai fungsi sebagai sumberperlawanan saat menemui suatu kejadian yang dapat menimbulkan stress dalam menghadapi tekanan dari lingkungannya. Berdasarkan defenisi diatas dapat di pahami bahwa kepribadian tahan banting (hardines) merupakan perilaku tahan uji, stabil dan menolak adanya efek negatifdari sebuah permasalahan akibat tekanan yang dihadapi seseorang stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada prakteknya jika stres yang dialami oleh perawat tidak segera teratasi maka akan berdampak buruk terhadap perawat tersebut. Perawat yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burn out* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional.

Hipotesis

H1 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada Ninja Expres Kota Ambon

H2 Motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada Ninja Expres Kota Ambon

H3 Hardines berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada Ninja Expres Kota Ambon

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam (Sujarweni, 2015) juga dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ninja Expres yang berjumlah 60 orang.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan (Bawono, 2006). Teknik pengumpulan data ini dapat diperoleh dengan cara: Kuisisioner (Angket) dan menggunakan bobot skala likter. Selanjutnya dilanjutkan analisis data menggunakan bantuan Aplikasi SPSS versi 2016.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Multicollinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi suatu penelitian ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut (Ghozali, 2011) adanya multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan besarnya *tolerance value* dan besarnya VIF

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan_Kerja	.979	1.021
Motivasi_Kerja	.802	1.247
Job_Hardines	.812	1.232

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

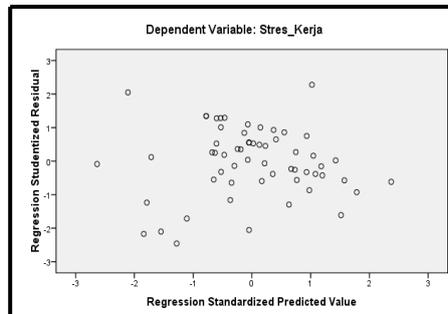
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* pada variabel X1, X2, dan X3 lebih besar dari 0,10 dengan nilai Lingkungan Kerja (X1) 0,979, Motivasi Kerja (X2) 0,802, dan 0,812. Kemudian nilai VIF juga lebih kecil dari 10,00 pada setiap variabel X dengan variabel Lingkungan Kerja (X1) 1,021, Motivasi 1,247, dan Hardines (X1) 1,232. Demikian dapat tarik kesimpulan bahwa semua variabel yang ada tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varians dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik apabila bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat terjadinya homoskedastisitas maupun tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat pada grafik *Scatterplot* dalam analisis melalui SPSS

Scatterplot

Uji Heteroscedasticity



Gambr 1. Scatterplot Uji Heteroscedasticity

Berdasarkan ketentuan pada tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dimana pada grafik *Scatterplot*, titik-titik data menyebar berada diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, titik-titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Sesuai dari ketiga uji asumsi klasik tersebut, dipastikan bahwa semua variabel sudah memenuhi syarat untuk lanjut ke analisis regresi linear berganda.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2001) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan dua jenis kriteria penilaian.

Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 2. Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.77290213
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.054
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.598
Asymp. Sig. (2-tailed)		.867
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* diatas, di peroleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah nilai 0,867. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Dari hasil ketiga uji asumsi klasik tersebut yakni uji *heteroscedasticity*, uji *multicollineartas*, dan uji *normalitas* dapat dipastikan data penelitian ini sudah memenuhi syarat untuk lanjut ke analisis regresi berganda.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Hardines (X3) terhadap Stres Kerja Karyawan Ninja Expres Kota Ambon (Y). Menurut Ghozali (2001:22) dalam analisis regresi berganda berdasarkan perhitungan statistik, hasil yang dianalisis dapat disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan < 0,05 maka HO di tolak dan HA diterima.
- 2) Jika nilai signifikan > 0,05 maka HO di terima dan HA ditolak.

Rumus persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	22.043	3.455		6.380	.000
1 Lingkungan_Kerja	-.123	.092	-.170	-1.338	.186
Motivasi_Kerja	-.340	.163	-.293	-2.090	.041
_Hardines	.206	.093	.310	2.227	.030

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel "*Coefficients*" sebelumnya, dapat dijelaskan analisis persamaan regresi berganda dengan hasil sebagai berikut.

$$Y = 22,043 - 0,123 X_1 - 0,340 X_2 + 0,206 X_3$$

Uji T Test (Uji Secara Individu)

Uji T test merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel bila datanya berada pada skala interval atau rasio. Uji ini digunakan untuk mengukur serta melihat tingkat signifikansi variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu untuk menguji statistik masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu.

Uji T-Tes

Tabel 4. Uji T-Tes

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
		.000
Lingkungan_Kerja	-1.338	.186
Motivasi_Kerja	-2.090	.041
Job_Hardines	2.227	.030

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Stress Kerja (Y) Karyawan Dalam Jasa Pengiriman Ninja Express

Secara teoritis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Eldaa Cintia dan Alini Gilang, 2016). Berdasarkan tabel *output* SPSS "*Coefficients*" bahwa nilai Signifikansi (Sig) pada variabel Lingkungan kerja adalah sebesar 0,186. Karena nilai Sig. 0,186 > probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Stress Kerja Karyawan (Y) di PT. Ninja Ekspres.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja yang tidak memberikan pengaruh terhadap stress kerja karyawan di PT. Ninja Ekspres adalah lingkungan kerja secara fisik. Akan tetapi, dari hasil pengamatan langsung dilokasi penelitian banyak karyawan yang mengalami stress kerja pada lingkungan kerja non fisik. Banyak dari karyawan di PT. Ninja Ekspres lebih banyak berkerja di luar lingkungan kerja fisik, terutama karyawan yang bertugas mengantar paket barang kepada pelanggan atau pengguna jasa di lapangan. Seringkali karyawan berbenturan dengan para pengguna jasa. Banyak pelanggan yang tidak bertanggung jawab atas paket pengiriman barang yang telah dipesan seperti tidak membayar atau membatalkan paket pesanan yang telah diantarkan langsung ke pelanggan. Akibat dari hal tersebut, karyawan selalu beradu mulut atau bertengkar dengan para pelanggan dan juga mendapat teguran dari atasannya. Keadaan seperti inilah yang kemudian membuat karyawan mendapat tekanan secara psikologis sehingga menimbulkan stress kerja yang akibatnya berdampak pada kinerja karyawan dilapangan.

Keadaan ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh (Suwatno dan Priansa, 2011) tentang lingkungan kerja psikis. Menurutnya lingkungan kerja non fisik ini lebih mengacu pada kondisi psikologis karyawan dimana hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian dapat terganggu. Kondisi psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, dan perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Stress (Y) Kerja Karyawan Pada Jasa Pengiriman Barang Ninja Ekspres.

Motivasi kerja hubungannya dengan lingkungan kerja menurut Ernest J. merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dalam memotivasi karyawan, pimpinan harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

Berdasarkan tabel *output* SPSS "*Coefficients*" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel motivasi sebesar 0,041. Karena nilai Sig. 0,041 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Stress Kerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya Motivasi terhadap karyawan di PT. Ninja Ekspres akan berpengaruh terhadap Stress Kerja karyawan perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian tersebut, maka perusahaan perlu memperhatikan dimensi dan indikator motivasi kerja karyawan seperti yang dikeemukakan oleh Wibowo (2011:162), yakni kebutuhan untuk berprestasi, target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, resiko, kebutuhan memperluas pergaulan, komunikasi, persahabatan, kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan.

Pengaruh Hardines (X3) Terhadap Stres Kerja (Y) Karyawan Pada Jasa Pengiriman Ninja Expres.

Hardines memiliki beberapa fungsi penting dalam suatu perusahaan. Fungsi dari hardines ini untuk membantu individu dalam proses adaptasi dan meningkatkan toleransi terhadap stres mengurangi dampak stres, mengurangi penilaian negatif terhadap kejadian yang mengancam dan meningkatkan keberhasilan, membuat individu tidak mudah jatuh sakit dan membantu individu mengambil keputusan yang baik dalam keadaan stress.

Berdasarkan tabel *output SPSS "Coefficients"* diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Hardines adalah sebesar 0,030. Karena nilai Sig. 0,030 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a^3 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara Hardines (X3) terhadap Stres Kerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa apabila Hardines karyawan di suatu perusahaan semakin besar maka stres kerjanya juga meningkat. Begitupun sebaliknya jika hardines karyawan semakin kecil maka stres kerjanya akan menurun. Menurut Maddi (1982) dalam (Matahari Evasari, 2017), hardiness memiliki tiga dimensi yang menjadi dasar pembentukan kepribadian tahan banting, yaitu :

a. Tantangan.

Belajar dari penyebab stres dapat membuat seseorang menerima dan melihat keadaan stres sebagai kesempatan untuk berkembang. Seseorang yang memiliki dimensi tantangan yang tinggi dapat belajar dari kegagalan yang membuatnya menjadi sukses. Mengembangkan dimensi tantangan dapat dilakukan dengan bantuan lingkungan untuk tumbuh dan berkembang. Kobasa (1982) dalam (Matahari Evasari, 2017) juga menjelaskan bahwa tantangan merupakan keyakinan seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang berbeda dari hal-hal yang biasa dilakukannya.

b. Komitmen

Situasi yang berubah-ubah membuat komitmen seseorang dalam pekerjaan mengalami penurunan. Konsep komitmen dalam hardiness adalah tetap bertahan apapun yang terjadi, daripada meninggalkannya. Orang dengan komitmen yang tinggi, cenderung melihat hidup sebagai fenomena berubah-ubah yang memicu mereka untuk belajar dan berkembang. Tingginya dimensi ini juga ditandai dengan adanya kemauan untuk berusaha dan belajar bersama orang-orang terdekat dan lingkungan kerjanya. Kobasa (1982) dalam (Matahari Evasari, 2017) juga mendefinisikan komitmen sebagai kecenderungan seseorang untuk bertahan pada keputusan yang telah diambil pada mulanya.

c. Kontrol

Keadaan dimana seseorang percaya bahwa dirinya dapat mengendalikan stres dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Hal ini terjadi ketika seseorang menganggap bahwa tugas yang diperolehnya dapat ia kerjakan. Ketika ia menganggap bahwa tugasnya sangat sulit seseorang akan merasa tidak berdaya. Sebaliknya jika tugas dianggap terlalu mudah, maka ia merasa sangat mahir dalam hal tersebut sehingga cenderung mengabaikannya. Tindakan kontrol yang tinggi ditandai oleh pola pemikiran yaitu dengan adanya proses perkembangan, mereka dapat bekerja pada perubahan yang mendorong mereka mengalami pengalaman yang berharga. Kobasa (1982) dalam (Matahari Evasari, 2017) menjelaskan bahwa kontrol merupakan kecenderungan seseorang untuk merasakan dan melakukan apa yang seharusnya.

Berdasarkan data hasil penelitian dan penjelasan ahli tersebut, PT. Ninja Ekspres harus melakukan pembinaan atau pelatihan terhadap karyawan untuk menghadapi segala persoalan baik berupa tantangan maupun hambatan yang dialami karyawan dalam bekerja

5. Penutup

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat dipaparkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Ninja Ekspres berdasarkan hasil pengujian data, lingkungan kerja secara fisik tidak memberikan pengaruh terhadap stress kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik memberikan berpengaruh terhadap stress kerja karyawan. Hal ini karena karyawan di PT. Ninja Ekspres lebih banyak bekerja diluar ruangan atau di luar lingkungan kerja fisik.
2. Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Ninja Ekspres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa besar kecilnya suatu motivasi terhadap karyawan di PT. Ninja Ekspres akan mempengaruhi besar kecilnya tingkat stres pada karyawan.
3. Hardines memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Ninja Ekspres. Apabila hardines karyawan di PT. Ninja Ekspres semakin besar maka stres kerjanya karyawannya juga meningkat. Begitupun sebaliknya jika hardines karyawan PT. Ninja Ekspres semakin kecil maka stres kerjanya akan semakin kecil.

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Andi, Kristanto. (2018). *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Gava Media.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia,
- Bawono, Anton. (2006). *Multi Variate Analisis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN
- Buchari Alma, (2011), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung : Alfabeta,
- Djaali dan mulyono, p. (2007). *Pengukuran dalam bidang pendidikan*. Jakarta : Grasindo
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Grafindo Persada.
- Hadi, Sutrisno, (2006). *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herzberg, Frederick. (2011). Herzberg"s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan anda bagaimana mendapatkannya bagaimana mempertahankannya*. Dabara. Solo. Implementasi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Isyandi, B, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- John M. Echols dan Hassan Shadily. (2000). *Kamus Inggris Indonesia An English-Indonesia Dictionary*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta : Rajawali pers
- Luthas, Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mardika, Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Raya
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.

- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan*
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Nuraini. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru : Yayasan Aini Syam.
- Rivai. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P, (2007), *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Salatiga press. Salatiga Press.
- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju Semarang : Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Siagian, Sondang P, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Jakarta : Bumi Aksara.