

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MAHASISWA REGULER
WEEKEND UNIVERSITAS PELITA BANGSA ANGKATAN 2021**

Devi Herlina¹

deviherlina100600@gmail.com

Euis Sri Astuti²

Yuris Ciptaningtyas Z³

Pupung Purnamasari⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pelita Bangsa

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of the work environment and work stress on employee work productivity, with a focus on regular weekend students at Pelita Bangsa University Class of 2021. This research uses quantitative methods with a multiple linear regression approach. Data was collected by distributing questionnaires to 50 respondents who were weekend students who also worked. The research results show that the work environment has a significant influence on work productivity, with indicators such as the work atmosphere and relationships between colleagues supporting comfort and efficiency. Apart from that, work stress also has a significant effect on work productivity, where excessive stress interferes with employee concentration and motivation in completing tasks. The coefficient of determination shows that 77.2% of the variation in work productivity can be explained by work environment variables and work stress, while 22.8% is explained by other factors not examined in this study. These findings provide an important contribution to human resource management in companies, especially in creating a conducive work environment and managing stress to increase employee productivity.

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Work Productivity, Student Weekend, Pelita Bangsa University.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan fokus pada mahasiswa reguler weekend Universitas Pelita Bangsa Angkatan 2021. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan mahasiswa weekend yang juga bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan indikator-indikator seperti suasana kerja dan hubungan antar rekan kerja yang mendukung kenyamanan dan efisiensi. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana stres yang berlebihan mengganggu konsentrasi dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Koefisien

determinasi menunjukkan bahwa 77,2% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja, sementara 22,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengelola stres untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja, Mahasiswa Weekend, Universitas Pelita Bangsa.

PENDAHULUAN

Melihat keadaan dunia kerja saat ini, isu sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan organisasi dan perusahaan. SDM bukan hanya dianggap sebagai aset yang penting, tetapi juga sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Farchan, 2016). Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif dan pengelolaan stres kerja menjadi dua elemen krusial yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ketidaknyamanan lingkungan kerja dan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi serta kinerja individu, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian organisasi. Oleh karena itu, relevansi pengelolaan SDM tidak hanya menjadi kebutuhan organisasi tetapi juga menjadi topik kajian penting di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Indonesia, sebagai salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk yang mencapai lebih dari 270 juta jiwa, memiliki peluang besar dalam

memanfaatkan potensi demografi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia saat ini sedang menikmati bonus demografi, di mana proporsi penduduk usia produktif 15-64 tahun lebih besar dibandingkan dengan usia tidak produktif (Prasarti & Prakoso, 2020). Namun, bonus demografi ini juga membawa tantangan yang signifikan, terutama dalam memastikan bahwa proporsi usia produktif yang tinggi tersebut dapat dioptimalkan untuk mendorong produktivitas kerja secara maksimal. Tantangan ini mencakup peningkatan kualitas pendidikan, pelatihan keterampilan, dan penyediaan lapangan kerja yang memadai.

Tantangan ini harus dapat dihadapi, karena produktivitas kerja karyawan sangat berperan penting bagi kelangsungan bisnis perusahaan. Karyawan yang produktif tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap inovasi, kualitas layanan, dan daya saing perusahaan (Wisnuwardhana et al., 2024). Sebaliknya, jika produktivitas

karyawan menurun akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung atau stres kerja yang tidak terkendali, perusahaan berisiko mengalami penurunan kinerja operasional, kehilangan pelanggan, hingga kesulitan dalam mencapai target bisnis.

Dalam konteks persaingan global saat ini, kemampuan perusahaan untuk menjaga produktivitas karyawan menjadi keunggulan strategis yang dapat menentukan apakah perusahaan mampu bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta menangani stres kerja secara proaktif bukan hanya merupakan tanggung jawab sosial perusahaan tetapi juga langkah strategis yang berdampak langsung pada profitabilitas dan keberlanjutan bisnis (Wahdiniawati et al., 2024). Dengan mengatasi tantangan tersebut, perusahaan dapat memanfaatkan secara optimal bonus demografi Indonesia untuk mendukung pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Faktor pertama yang sangat memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran besar dalam menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan, efisiensi, dan kolaborasi di tempat kerja. Dalam konteks bonus demografi yang dimiliki Indonesia, pengelolaan lingkungan kerja menjadi kunci untuk memastikan tenaga kerja

usia produktif dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat daya saing secara keseluruhan, sehingga mampu menghadapi tantangan global dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional (Rahim, 2024).

Situasi ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan mahasiswa reguler weekend di Universitas Pelita Bangsa, yang mayoritas juga berperan sebagai karyawan di berbagai sektor. Mahasiswa ini menghadapi tantangan unik karena harus menyeimbangkan dua tanggung jawab besar, yaitu sebagai pekerja aktif dan sebagai pelajar. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang mereka alami sangat berpengaruh, tidak hanya pada produktivitas mereka di tempat kerja tetapi juga pada kemampuan mereka untuk menjalani aktivitas akademik dengan baik.

Selain lingkungan kerja, faktor kedua yang tidak kalah penting dalam memengaruhi produktivitas kerja adalah stres kerja. Kemunculan stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki karyawan untuk menghadapinya (Yuliani & Putri, 2020). Dalam situasi mahasiswa reguler weekend di Universitas Pelita Bangsa, yang banyak dari mereka juga merupakan karyawan, manajemen stres kerja menjadi tantangan besar.

Mahasiswa ini menghadapi tekanan ganda, yaitu beban kerja di tempat kerja dan tanggung jawab akademik di kampus. Tekanan dari jadwal yang padat, tuntutan untuk mencapai target pekerjaan, dan kewajiban menyelesaikan tugas-tugas perkuliahan dapat menyebabkan stres yang lebih besar dibandingkan karyawan biasa atau mahasiswa penuh waktu. Jika stres ini tidak dikelola dengan baik, produktivitas mereka sebagai karyawan dan prestasi akademik mereka dapat menurun secara signifikan.

Berkenaan dengan penjabaran fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkenaan dengan produktivitas kerja karyawan dengan objek penelitian yakni mahasiswa weekend di Universitas Pelita Bangsa. Adapun hal yang menjadikan penelitian ini berfokus pada mahasiswa weekend di Universitas Pelita Bangsa dikarenakan kelompok ini memiliki karakteristik unik yang tidak dimiliki oleh sebagian besar karyawan pada umumnya. Sebagai mahasiswa yang berkuliah di kelas reguler akhir pekan, mereka menjalani peran ganda, yaitu sebagai pelajar dan pekerja aktif. Kondisi ini menempatkan mereka pada situasi yang menuntut kemampuan manajemen waktu, energi, dan stres yang luar biasa, sehingga memengaruhi produktivitas kerja mereka baik di tempat kerja maupun di lingkungan akademik.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) dalam periode waktu tertentu (Thalibana, 2022).

Produktivitas dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya (Kosasih et al., 2021). Adapun indikator produktivitas kerja, menurut kerja Aini & Sudiarti (2021) meliputi; kemampuan, meningkatkan hasil yang ingin dicapai, semangat kerja, perkembangan diri, mutu dan efisiensi kemampuan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana orang-orang bekerja sama dengan maksud mewujudkan tujuan organisasi (Mardikaningsih et al., 2022). Ini berarti di dalam lingkungan tersebut ada sistem, proses, struktur, sarana dan prasarana yang berinteraksi satu sama lain yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas pekerja (Asri & Nova, 2024). Lingkungan kerja secara nyata akan menentukan kemampuan pekerja, perilaku, kondisi fisik, mental dan emosional (Simamora et al., 2022). Adapun indikator dalam lingkungan kerja, menurut Uma & Swasti (2024) meliputi; suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Penelitian yang dilakukan Stefvy et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian temuan lain yang diteliti oleh Shabani et al. (2023) juga memperkuat temuan sebelumnya yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Atas dasar hasil temuan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Stres Kerja

Menurut Ariansyah & Wahyuningsih (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketidakstabilan emosi yang sedang dialami oleh para karyawan akibat tekanan pekerjaan yang cukup berat. Menurut Makkira et al. (2022) berpendapat bahwa stres kerja ialah dinamika guncangan yang dirasakan individu sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kondisi ini muncul ketika seseorang merasa tekanan dari pekerjaan melampaui kapasitas fisik, emosional, atau mentalnya, sehingga menimbulkan ketegangan yang dapat memengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan produktivitas secara keseluruhan. Adapun indikator stres kerja, menurut Fauzi et al. (2022) meliputi; ketidakpastian peran, tidak adanya

kemajuan karir, dan hubungan ditempat kerja.kurang harmonis.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramestuti & Perkasa (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan Subari & Sawitri (2022) juga menemukan pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Atas dasar hasil temuan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong kedalam jenis penelitian kuantitatif, dimana menggunakan pengolahan data berupa angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk data primer, yang mana data diperoleh dari sumber pertama langsung. Proses pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada para mahasiswa weekend di Universitas Pelita Bangsa.

Kuesioner disajikan dalam skala likert 1-5 yang disebarakan melalui akun media sosial. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden, serta jumlah sampel yang dipilih dalam penelitian ini juga sebesar 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

Teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linier berganda dengan serangkain pengujian tahap awal berupa uji validitas dan reliailitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian

asumsi klasik berupa uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas. Kemudian dilanjutkan uji regresi linier berganda, dan tahap akhir pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi melalui bantuan program software SPSS-26.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Pengujian validitas pada SPSS bertujuan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen penelitian (seperti kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Amanda et al., 2019). Validitas memastikan bahwa data yang dikumpulkan melalui instrumen tersebut relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 1. Uji validitas

Item-Total Statistics			
	r-hitung	r-tabel	kesimpulan
X1.1	.393	.235	Valid
X1.2	.724	.235	Valid
X1.3	.690	.235	Valid
X1.4	.541	.235	Valid
X1.5	.678	.235	Valid
X2.1	.642	.235	Valid
X2.2	.728	.235	Valid
X2.3	.497	.235	Valid
X2.4	.701	.235	Valid
X2.5	.715	.235	Valid
Y1.1	.695	.235	Valid
Y1.2	.659	.235	Valid
Y1.3	.776	.235	Valid
Y1.4	.654	.235	Valid
Y1.5	.738	.235	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditampilkan diatas dapat diketahui bahwa nilai r-tabel bernilai 0,235 lebih kecil dari seluruh nilai r-hitung yang terdapat dalam setiap pernyataan di dalam variabel independen dan dependen, sehingga

dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi kriteria uji validitas.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas pada SPSS bertujuan untuk menentukan konsistensi dan keandalan sebuah instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang stabil dan konsisten meskipun digunakan pada waktu yang berbeda atau pada kelompok responden yang berbeda dalam kondisi serupa (Amanda et al., 2019). Hal ini penting untuk memastikan bahwa instrumen dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.928	15

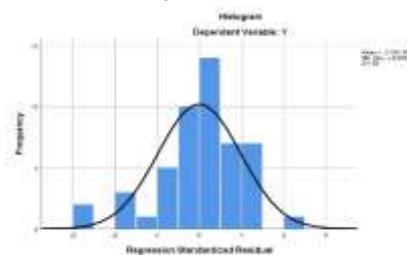
Berdasarkan temuan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha sebesar 0,928 yang mana sebuah model penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha harus melebihi 0,5 yang berarti dapat disimpulkan bahwa dalam model ini dapat dikatakan reliabel dan lolos dalam pengujian reliabilitas.

Uji normalitas

Pengujian normalitas menggunakan histogram pada SPSS bertujuan untuk memeriksa apakah distribusi data dalam penelitian

mengikuti distribusi normal. Normalitas data adalah asumsi penting dalam banyak analisis statistik parametrik, seperti regresi linier, ANOVA, dan uji t, karena metode ini mengandalkan distribusi data yang simetris dan berbentuk lonceng (bell-shaped curve).

Gambar 1. Uji normalitas histogram



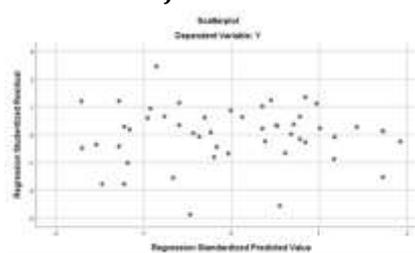
Histogram dalam SPSS menampilkan frekuensi data dalam bentuk grafik batang, yang memudahkan peneliti untuk mengamati pola distribusi data secara visual. Jika grafik histogram menunjukkan bentuk yang simetris dan menyerupai kurva normal, maka data dapat dianggap mendekati distribusi normal (Sholihah et al., 2023). Sebaliknya, jika histogram menunjukkan skewness atau kurtosis yang ekstrem, data mungkin tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga peneliti perlu menggunakan transformasi data atau uji statistik non-parametrik.

Berdasarkan gambar grafik pengujian normalitas diatas dapat diketahui bahwa grafik histogram diatas memiliki bentuk yang simetris yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, serta menyerupai bentuk kurva yang normal, yang berarti model penelitian ini telah memenuhi uji normalitas.

Uji heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot pada SPSS bertujuan untuk mengevaluasi apakah varians error (kesalahan) dalam model regresi bersifat konstan atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas error berubah-ubah (tidak konstan) di seluruh nilai variabel independen. Kondisi ini melanggar asumsi klasik dalam regresi linier, yang mengharuskan error memiliki varians yang sama atau bersifat homoskedastik.

Gambar 2. Uji heterokedastisitas



Dalam scatterplot SPSS, titik-titik yang menggambarkan hubungan antara prediksi (nilai-nilai yang dihasilkan oleh model regresi) dan residual (selisih antara nilai yang diamati dan nilai prediksi) dianalisis. Tujuannya adalah untuk melihat pola distribusi residual. Jika titik-titik tersebar secara acak tanpa pola tertentu (seperti bentuk corong atau kurva), maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat pola tertentu, maka heteroskedastisitas kemungkinan terjadi, yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis regresi.

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka,

penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas.

Uji multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) pada SPSS bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat di antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat mengganggu interpretasi hasil regresi karena menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien, yang mengakibatkan nilai signifikan menjadi tidak akurat atau tidak dapat diandalkan.

Regresi linier berganda

Pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan dan parsial dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini digunakan untuk memahami hubungan linear antara variabel-variabel tersebut, baik dalam konteks prediksi maupun untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan

Tabel 3. Uji multikolinearitas

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.418	1.417		-.290	.773			
	X1	.451	.118	.388	3.279	.002	.339	2.784	
	X2	.590	.178	.544	4.688	.000	.359	2.784	

VIF mengukur sejauh mana varians estimasi koefisien regresi meningkat akibat adanya korelasi di antara variabel independen. Nilai VIF yang rendah (biasanya < 10) menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak menjadi masalah serius. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian, maka multikolinearitas dianggap signifikan dan harus ditangani.

Berdasarkan temuan yang disajikan dalam tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF baik dari variabel X1 dan X2 memiliki nilai kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa model dalam

Tabel 4. Pengujian regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
1	(Constant)	-.410	1.417		-.290	.773	
	X1	.451	.118	.388	3.279	.002	.339
	X2	.590	.178	.544	4.688	.000	.359

a. Dependent Variable: Y
 Berdasarkan hasil pengujian regresi yang ditunjukkan tabel 4 dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = -0,41 + 0,45X1 + 0,59X2 + e$$

Persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut;

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,41 yang dapat diartikan bahwa jika nilai x1 (lingkungan kerja) dan nilai x2 (stres kerja) bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja bernilai -0,41
- 2) Nilai koefisien x1 bernilai 0,451 menandakan bahwa jika variabel lingkungan kerja dinaikan sebesar 1%, maka nilai variabel produktivitas kerja juga meningkat sebesar 0,45 begitupun sebaliknya
- 3) Nilai koefisien x2 bernilai 0,59 menandakan bahwa jika variabel stres kerja dinaikan sebesar 1%,

maka nilai variabel produktivitas kerja juga meningkat sebesar 0,59 begitupun sebaliknya.

Uji hipotesis parsial (uji-t)

Pengujian hipotesis parsial atau uji-t dalam SPSS bertujuan untuk menilai pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dalam model regresi.

Tabel 5. Uji hipotesis parsial

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.410	1.412	-.280	.772
	Lingkungan Kerja	.451	.138	.380	.002
	Stres Kerja	-.590	.128	-.544	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang ditunjukkan oleh tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti menandakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Selanjutnya pada pengujian variabel stres kerja dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti menandakan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Uji koefisien determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dalam SPSS bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel

independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 dinyatakan dalam bentuk persentase, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model lebih baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 6. Uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.763	2.52251

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,888 berarti 87,9% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki hubungan yang cukup kuat. Nilai R square sebesar 0,772 yang berarti 77,2% dari variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), dan stres kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis pertama yang telah didapatkan menyebutkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti fasilitas fisik,

hubungan antarpegawai, budaya kerja, serta kondisi psikologis di tempat kerja. Jika lingkungan ini dikelola dengan baik, karyawan merasa nyaman, aman, dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Fasilitas fisik seperti pencahayaan yang memadai, ruang kerja yang bersih, dan perlengkapan yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung, seperti ruangan yang bising atau fasilitas yang minim, dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja, seperti komunikasi yang efektif dan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, menciptakan rasa saling percaya dan meningkatkan semangat kerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan temuan yang dilakukan oleh Stefvy et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian temuan lain yang diteliti oleh Shabani et al. (2023) juga memperkuat temuan sebelumnya yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis kedua yang telah didapatkan menyebutkan bahwa pengaruh stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan stres yang dialami oleh karyawan dapat memengaruhi

kesehatan fisik, mental, dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, fokus dan konsentrasi mereka cenderung menurun, sehingga menyebabkan penurunan kualitas dan efisiensi kerja. Stres juga dapat memengaruhi motivasi, membuat karyawan kehilangan semangat untuk mencapai target atau memenuhi tanggung jawab mereka.

Penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan temuan yang dilakukan oleh Pramestuti & Perkasa (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan Subari & Sawitri (2022) juga menemukan pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang bertujuan untuk melakukan pengujian pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja menghasilkan beberapa temuan yakni, Pengaruh lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap produktivitas kerja, yang ditandai dengan nilai pengujian hipotesis secara parsial yang kurang dari 0,05. Kemudian Pengaruh stres kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap produktivitas kerja, yang ditandai dengan nilai pengujian hipotesis secara parsial yang kurang dari 0,05. Selanjutnya nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 0,772 yang berarti 77,2% dari variasi variabel

produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), dan stres kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, R., & Sudiarti, S. (2022). Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(2), 174-86.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179-188.
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614-16621.
- Asri, D. H. A., & Nova, N. E. (2024). Pengaruh Transformational Leadership, Work Environment, Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 21(2), 133-153.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42-62.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. Graha curah niaga di tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 1-10.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Arifin, S. & Khayru, R. K. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38-52.
- Pramestuti, D., & Perkasa, D. (2020). The Effect of Work Stress, Work Environment, and Occupational Health and Safety on Employee Productivity. In *Proceedings of The International Conference on Environmental and Technology of Law*,

- Business and Education on Post Covid 19, ICETLAWBE 2020, 26 September 2020, Bandar Lampung, Indonesia.*
- Prasarti, S., & Prakoso, E. T. (2020). Karakter dan perilaku milenial: peluang atau ancaman bonus demografi. *Consilia: Jurnal Ilmiah Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 10-22.
- Rahim, W. (2024). Pendidikan ekonomi untuk pemberdayaan perempuan: Strategi dan dampaknya pada pembangunan ekonomi. *Jurnal Pendidikan Kreatif*, 5(1).
- Shabani, T., Jerie, S., & Shabani, T. (2023). The impact of occupational safety and health programs on employee productivity and organisational performance in Zimbabwe. *Safety in Extreme Environments*, 5(4), 293-304.
- Sholihah, S. M. A., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102-110.
- Simamora, H. F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 363-372.
- Stefvy, S., Robin, R., Duffin, D., Silalahi, H., & Afriani, D. (2023). The Influence Of Work Environment Towards Employees' Job Productivity. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1029-1039.
- Subari, R. V. Y., & Sawitri, H. S. R. (2022). The effect of work from home toward work-life balance and productivity with work stress as a mediating variable: Study on employees of Financial Services Authority (OJK RI). *Asian Management and Business Review*, 176-192.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181-193.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728-738.
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada

