

## PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD. AJI BATARA PERKASA MANDIRI SIDOARJO

Novan Pratama<sup>1</sup>, Edy Sulistiyawan<sup>2</sup>  
Universitas PGRI Adibuana Surabaya<sup>1,2</sup>  
E-mail : [edy.s@unipasby.ac.id](mailto:edy.s@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh dan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang baik memberikan dampak yang baik pula terhadap produktivitas kerja. Sehingga stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci** : Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee productivity at UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. The sampling technique used in this research is to use a saturated sample approach and multiple linear analysis. The results of this study suggest that work stress affects employee productivity. While the work environment affects employee productivity, this happens because a good work environment also has a good impact on work productivity. So that work stress and work environment simultaneously affect employee productivity.

**Keywords** : Work Stress, Work Environment and Employee Work Productivity.

### PENDAHULUAN

Perusahaan adalah sebuah bentuk badan usaha lain yang memiliki sebuah kegiatan seperti melakukan produksi dan operasional untuk memenuhi sebuah kebutuhan ekonomi manusia dan perusahaan ialah bentuk badan organisasi yang didirikan oleh seseorang atau kelompok. Diantara banyaknya sebuah tujuan yang dimiliki sebuah perusahaan yaitu dapat memperoleh keuntungan dan menjadi tempat terbaik dan terpercaya dalam memenuhi sebuah kebutuhan konsumen. Terjadinya situasi dalam pandemi Covid-19 sangat memberikan sebuah dampak yang sangat signifikan. Adanya penerapan physical distancing mengubah pola pikir karyawan untuk berinteraksi antar sesama karyawan lainnya. Dalam memutus rantai penyebaran Covid-19 UD.Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo menerapkan kebijakan Physical Distancing sesuai dengan aturan pemerintah.

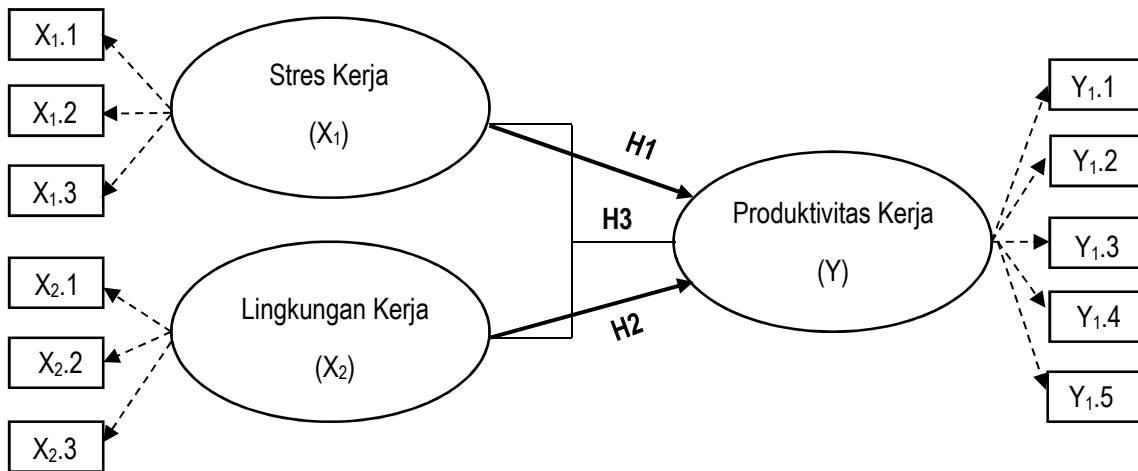
Menurut Hamali (dalam Safitri & Gilang 2016) mengemukakan bahwa definisi stress kerja adalah sebuah masalah yang terjadi pada para pekerja. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor seperti kelelahan ditempat kerja, ketidaknyamanan, tingkat kepuasan yang buruk.

Menurut Sunyoto (Dalam Wahyuningsih 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu komponen penting pada karyawan saat melakukan aktifitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan yang nantinya bisa memberikan hasil yang maksimal pada perusahaan.

Menurut Gamage (Dalam Handaru, dkk 2019) menyatakan bahwa produktivitas karyawan dapat mengukur efektifitas karyawan dalam merubah input menjadi output yang bermanfaat. Maka dari itu, sebuah tingkat produktivitas yang menurun bisa mengakibatkan terhambatnya keluaran (produk) yang dihasilkan dari adanya sebuah proses yang cukup panjang.

Perusahaan mampu menghasilkan sebuah produk yang sangat berkualitas karena adanya produktivitas karyawan yang sangat baik di dalam perusahaan tersebut, seperti pada objek penelitian di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo yang merupakan sebuah perusahaan di bidang besi atau logam lalu kemudian diproduksi menjadi sebuah spare-part kendaraan bermotor yang sangat membutuhkan sebuah hasil produktivitas karyawan yang sangat tinggi agar produk yang dihasilkan sangat bisa memenuhi kebutuhan konsumen khususnya pada spare-part kendaraan bermotor.

### KERANGKA KONSEPTUAL



### HIPOTESIS

H<sub>1</sub> : Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo

H<sub>3</sub> : Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo

### METODE

#### Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel bebas yang dinyatakan dengan stres kerja dan lingkungan kerja, sementara variabel terikat dinyatakan dengan produktivitas kerja.

**Tabel 1**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<b>Stres Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Afandi (Dalam Radito & Germana 2020) Mendefinisikan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat adanya interaksi antar individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat sebuah ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam sebuah perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres taraf rendah</li> <li>2. Stres taraf sedang</li> <li>3. Stres taraf tinggi</li> </ol>	Likert
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Menurut Kaswan (2017:269) Menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, dan sebagainya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bangunan tempat kerja</li> <li>2. Peralatan kerja yang memadai</li> <li>3. Fasilitas</li> </ol>	Likert
<b>Produktivitas Kerja (Y<sub>1</sub>)</b>	Menurut Yusuf (2016:282) Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan pandangan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya manusia yang dipergunakan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Semangat Kerja</li> <li>3. Pengembangan Diri</li> <li>4. Mutu</li> <li>5. Efisiensi</li> </ol>	Likert

### Populasi dan Sampel

Populasi pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo berjumlah 80 orang karyawan dan sampel diambil dengan sampel jenuh sebanyak 80 responden.

### Analisis Data

Dalam menguji penelitian ini menggunakan uji instrumen uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis dari kata yang didapatkan melalui kuesioner.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 2**  
**Data Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki – Laki	73	91,3
2.	Perempuan	7	8,8
Total		80	100

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

**Tabel 3**  
**Data Berdasarkan Usia**

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1.	20-25	34	42,5
2.	26-30	34	42,5
3.	>30	12	15,0
Total		80	100

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

**Tabel 4**  
**Pendidikan Terakhir**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMP	9	11,3
2.	SMA	63	78,8
3.	S1	8	10,0
Total		80	100

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Kesimpulannya bahwa mayoritas seluruh karyawan yang ada di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo adalah Laki – Laki yang memiliki rentang usia 20 – 30 Tahun dengan mayoritas pendidikan SMA.

Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 5**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item pertanyaan	R Hitung	Corelate	Keterangan
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1_1	0,556	0,3	Valid
	X1.1_2	0,538	0,3	Valid
	X1.1_3	0,512	0,3	Valid
	X1.2_1	0,611	0,3	Valid
	X1.2_2	0,453	0,3	Valid
	X1.2_3	0,505	0,3	Valid
	X1.3_1	0,569	0,3	Valid
	X1.3_2	0,557	0,3	Valid
	X1.3_3	0,370	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1_1	0,546	0,3	Valid
	X2.1_2	0,523	0,3	Valid
	X2.1_3	0,534	0,3	Valid
	X2.2_1	0,440	0,3	Valid
	X2.2_2	0,372	0,3	Valid
	X2.2_3	0,555	0,3	Valid
	X2.3_1	0,613	0,3	Valid
	X2.3_2	0,443	0,3	Valid
	X2.3_3	0,483	0,3	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1_1	0,404	0,3	Valid
	Y.1_2	0,429	0,3	Valid
	Y.1_3	0,408	0,3	Valid
	Y.2_1	0,428	0,3	Valid
	Y.2_2	0,453	0,3	Valid
	Y.2_3	0,572	0,3	Valid
	Y.3_1	0,493	0,3	Valid
	Y.3_2	0,363	0,3	Valid
	Y.3_3	0,566	0,3	Valid
	Y.4_1	0,305	0,3	Valid
	Y.4_2	0,454	0,3	Valid
	Y.4_3	0,625	0,3	Valid
	Y.5_1	0,477	0,3	Valid
	Y.5_2	0,433	0,3	Valid
	Y.5_3	0,536	0,3	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS pengujian Uji Validitas

Menunjukkan setiap pernyataan yang ada nilai signifikansi >0,3 sehingga dinyatakan valid.

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas**

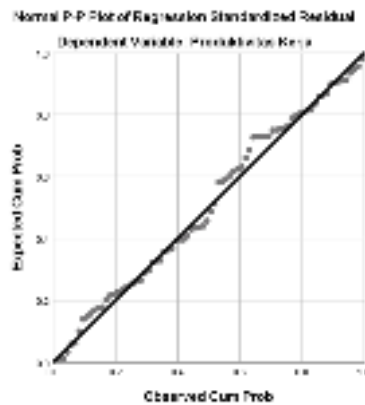
Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Kritis	Nilai Keterangan
Stres Kerja	0,661		
Lingkungan			
Kerja	0,629	0,6	Reliabel
Produktivitas			
Kerja	0,738		

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Reliabilitas

Menunjukkan bahwa item- item yang diuji memiliki hasil alpha >0,6 sehingga item – item kuesioner dinyatakan valid.

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas



Berdasarkan hasil ini dengan pendekatan grafik diatas bahwa data terdistribusi secara normal, terlihat dari penyebaran titik berada di sumbu diagonal atau mendekati garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

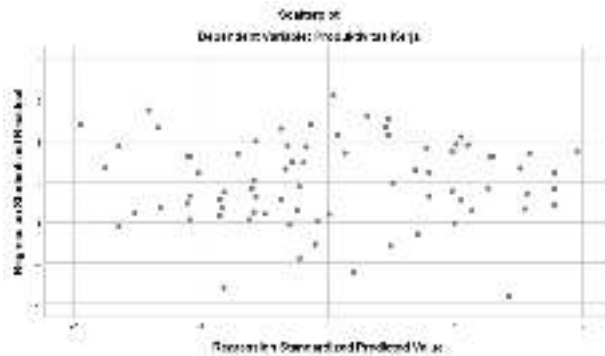
**Tabel 7**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Stres Kerja	.722	1.386
Lingkungan		
Kerja	.722	1.386

Sumber : Output SPSS data diolah (2022)

Menunjukkan bahwa hasil VIF kedua variabel tersebut adalah 1,386 ( $1,386 < 10$ ) maka dikatakan bebas dari multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas karena tidak terbentuk pola bergelombang, melebar ataupun menyempit pada scaterplot.

d. Uji Autokorelasi

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.385 <sup>a</sup>	.148	.126	5.198	1.511

Maka dalam perhitungan kali ini di dalam table durbin waston sebesar 1,5859 dan Du sebesar 1,6882 dan d hitung sebesar 1,511. Maka tidak terjadi korelasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model Unstandasized Coefficients		
	B	Std. Error
(Constant)	39.426	6.130
Stres Kerja	.038	.183
Lingkungan Kerja	.537	.179

Sumber : Output SPSS data diolah (2022)

Berikut persamaan dari hasil diatas :

$$Y=39.426+0,038 X_1 + 0,537 X_2 + e$$

Menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 39,426 jika stres kerja dan lingkungan kerja 0 maka produktivitas kerja karyawan sebesar 39,426. Dan variabel stres kerja (X1) memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja (X2) memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 10**

**Uji-t**

Model	t	Sig.
Stres Kerja	2.008	.0,48
Lingkungan Kerja	3.680	.0,000

Sumber : Output data diolah (2022)

Hasil uji t untuk stres kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar , 0,48 > 0,05 maka stres kerja tidak mempunyai dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. uji t lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar ,000<,05 maka lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 11**

**Hasil Uji-F**

Model	F	Sig.
Regression	6.709	.002 <sup>b</sup>

Sumber Output SPSS data diolah (2022)

Bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 6,709 dengan nilai signifikansi ,002 sehingga ( $,000 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja keduanya berdampak pada produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil tersebut apabila stres kerja yang dialami UD.Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo cukup tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan sangat signifikan dan menghasilkan sebuah produktivitas kerja yang menurun dan tidak sesuai dengan target perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja yang baik atau layak akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan sangat signifikan dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan dengan sesuai target perusahaan. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berdasarkan temuan diatas, jika stres kerja dan lingkungan kerja dapat diatur dengan baik pada saat yang bersamaan maka produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo akan meningkat

## SIMPULAN

1. Stres Kerja berpengaruh cukup rendah pada produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,48 lebih besar dari 0,05 atau ( $0,48 > 0,05$ ) menggunakan nilai  $t_{hitung}$  sebanyak 2,008 dan koefisien regresi sebesar 0,237 Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin rendah stres kerja karyawan maka tidak akan mengurangi produktivitas kerja karyawan tersebut
2. Lingkungan Kerja mempunyai dampak positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Terbukti dari nilai signifikansi 0 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0 < 0,05$ ) menggunakan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,680 koefisien regresi sebesar 0,057, Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri. Ditunjukkan dari nilai signifikansi 0,02 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,02 < 0,05$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,709.

## IMPLIKASI

Rekomendasi tersebut menekankan pentingnya stres kerja dan lingkungan kerja yang positif, salah satunya dengan meningkatkan komunikasi antar rekan kerja, serta kenyamanan saat bekerja sejalan dengan kemampuan dan kapabilitas karyawan dalam rangka memenuhi tujuan yang dimiliki perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Handaru, A. W. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 10, No. 2 2019, 386-404.
- Radito, T. A., & Germana, Y. (2020). Efek mediasi kepuasan kerja dan pengaruh stres kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akutansi* Vol. 1 No. 2, 79-90.
- Safitri A.E., & G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 3 No. 2019, 170-180.
- Wahyuningsih, I. T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. *FIPA*, Vol. 5, No. 1 2017, 9-18.