



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Telkom Witel Bekasi

Chintya Aprilianti¹, Melyani²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: chintyaazz08@gmail.com¹; melyani.myn@bsi.ac.id²

Abstract

The purpose of this study is to understand how work stress and work environment affect employee work productivity simultaneously and proportionately. The purpose of this case study is to determine the important variables that cause the productivity of PT. Telkom Witel Bekasi's workers. In this case study, a saturated sampling method is used, which means that each member of the population is used as a sample from a relatively small population. The study involved 47 workers. Validity, reliability, linear multiple regression, and classical assumptions such as normality, heteroscedasticity, and multicollinearity are used. The hypothesis was then tested with the F and T tests. Data was collected through questionnaires. The results of the hypothesis test show that stress and the work environment have a positive and significant impact on employee performance. The results of multiple regression analysis also show that stress and work environment have a positive and significant effect on productivity. In addition, hypothesis tests show that there is a positive and significant impact on employee work productivity greatly increased. Therefore, companies must always reduce stress in the workplace, even create a more stress-free environment, and build a better working atmosphere to increase employee productivity.

Keywords: Work Environment; Work Productivity; Work Stres.

Abstrak

Tujuan studi ini untuk memahami bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara simultan dan proporsional. Tujuan tujuan dari studi kasus ini ialah untuk menentukan variabel penting yang menyebabkan produktivitas pekerja PT. Telkom Witel Bekasi. Pada studi kasus ini memakai metode sampling jenuh, yang berarti setiap anggota populasi dijadikan sebagai sampel dari populasi yang relatif kecil. Penelitian tersebut melibatkan 47 pekerja. Digunakan uji validitas, reliabilitas, regresi berganda linier, dan asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Hipotesis kemudian diuji dengan uji F dan T. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil uji hipotesis menunjukkan jika stres dan lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda juga menunjukkan jika stres dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Selain itu, uji hipotesis menunjukkan adanya dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sangat meningkat. Maka dari itu, perusahaan harus senantiasa mengurangi stres di tempat kerja, bahkan menciptakan

lingkungan yang lebih bebas stres, serta membangun suasana kerja yang lebih baik agar meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata-kata kunci: Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Alfikri Menyampaikan, satu pengaruh utama yang berdampak pada produktivitas pekerja ialah lingkungan kerja. Untuk membangun tempat bekerja yang nyaman dan menguntungkan bagi karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan semua area tempat kerja. Hal ini memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan retensi karyawan. Kemampuan karyawan untuk menciptakan pengaturan dan kondisi tempat kerja yang ideal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi membentuk lingkungan kerja fisik dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat dapat membuat karyawan semangat dan senang pada saat bekerja karena karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja di lingkungan kerjanya, Sebaliknya, tempat kerja yang tidak ideal, tidak nyaman dan tidak sehat maka karyawan akan merasa tidak bersemangat pada pekerjaannya karena karyawan merasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerja diperusahaan tersebut.¹

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang selama ini banyak mendapat keluhan dari berbagai karyawan seperti kurang bersihnya ruangan, kurangnya ventilasi udara dan lampu penerangan yang kurang memadai saat sedang kerja lembur. Hal ini pula yang menjadi pertanyaan yaitu tingkat stres karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan jika perusahaan memberikan fasilitas yang mencukupi itu dapat memotivasi karyawan. Mengamati tingkat stres yang ada di tempat kerja juga dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif. Stres adalah ketika kondisi seseorang menjadi tertekan karena faktor-faktor yang mempengaruhinya; ini dapat berasal dari diri sendiri atau dari lingkungan kerja di tempat kerja. Kondisi psikologis dan biologis pekerja dapat dipengaruhi oleh stres.

Menurut Yunita Puspitaningrum produktivitas bertuju kepada kemampuan untuk menggapai hasil yang meningkat dengan memperdayakan Sumber daya dan fasilitas yang dapat diakses dengan sesuai. Produktivitas kerja aspek lain yang merujuk pada kemampuan diri sendiri dalam menghasilkan jasa dan barang melewati pemakaian SDM serta faktor

¹ Riki Alfikri, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wiska" (Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2019), [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://digilib.uinsgd.ac.id/22407/1/1_cover.pdf](https://digilib.uinsgd.ac.id/22407/1/1_cover.pdf).

produksi yang secara cepat dan efisien. Dengan ini bermaksud guna memperbaiki hasil dan keefektifan pegawai pada sebuah perusahaan.²

Menurut Hendra, selain faktor tekanan dan faktor lingkungan kerja, stres kerja dapat juga terjadi jika kepemimpinan yang tidak mengikuti jajaran proses kerja. Setiap karyawan dilingkungan pekerjaan hampir memiliki semua perintah kerja dari setiap supervisor, walaupun dalam jangkauan penanganannya setiap karyawan tersebut ada di garis atau divisi finishing. Hal itulah yang dapat menimbulkan tingkat stres kerja yang semakin tinggi. Akibat dari stres kerja maka setiap karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal, dikarenakan pada keasliannya setiap karyawan mengerjakan pekerjaan yang memang diluar dalam tanggung jawabnya, hal inilah yang sering terjadi pada setiap karyawan pada perusahaan PT. Telkom Witel Bekasi. Permasalahan yang ada diperusahaan ini adalah pelimpahan beban kerja yang berlebihan, tekanan atau deadline yang mendesak, frustrasi, dan sebagian fasilitas yang berada dalam lingkungan kerja kurang memenuhi. Oleh karena itu 5 dengan mengurangi stres kerja dan membangun lingkungan kerja yang sehat juga mendukung.³

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dikerahkan pada studi ini bersifat kuantitatif. Menurut Akbar Iskandar “Studi ini menerapkan metode statistika untuk menganalisis data dan mencari pola atau ikatan.”⁴ Menurut I Ketut Swarjana Populasi penelitian merupakan orang-orang yang melengkapi syarat (*eligible*), Populasi Dalam konteks penelitian ini, “populasi” mengacu pada semua orang, kelompok, atau item yang menjadi fokus penelitian. 47 karyawan PT. Telkom Witel Bekasi adalah pekerja PT. Telkom Witel Bekasi yang disurvei untuk Studi ini. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kesimpulan umum tentang karakteristik atau fenomena yang ada di populasi tersebut.⁵ Menurut Slamet Riyanto “Sampel penelitian adalah subjek penelitian lainnya yang dipilih dari populasi yang lebih luas. Proses pemilihan sampel

² Yunita Puspitaningrum dan Sri Sudarsi, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus pada CV. Airin Graha Persada,” *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal* 5, no. 1 (2024): 3221–3230, <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4384>.

³ Roswiyanti dan A. Bintang, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Abadi,” *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 1, no. 4 (2021): 117–128, <https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/2951>.

⁴ Akbar Iskandar et al., *Dasar Metode Penelitian*, Cetakan 1. (Makasar: Cendikiawan Inovasi Digital Indonesia, 2023), <https://books.google.co.id/books?id=dMnfEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>.

⁵ I Ketut Swarjana, *Populasi-Sampel, Teknik Sampling dan Bias dalam Penelitian*, ed. Erang Risanto, Edisi 1. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2022), https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summa ry_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

ini mempertimbangkan karakteristik dan jumlah populasi secara keseluruhan.”⁶ Dengan memilih sampel yang sesuai, peneliti berharap bisa mendapatkan gambaran yang akurat dan dapat diandalkan tentang fenomena atau karakteristik yang ada di dalam populasi yang sedang diteliti. Penelitian dengan populasi yang luas tentu akan menantang peneliti dalam pengumpulan data, sehingga diperlukan teknik sampling yang cermat. Teknik sampling harus dipilih dengan teliti agar mampu mencerminkan populasi secara tepat. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini melibatkan sekitar 47 karyawan. Pada studi ini, pendekatan yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh mengacu pada penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

HASIL

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bentuk suatu aspek kunci yang secara langsung mempengaruhi produktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan menguntungkan untuk bekerja dapat meningkatkan motivasi dan gairah karyawan, memungkinkan mereka untuk mencapai secara optimal dan pada akhirnya meningkatkan produksi. Sebaliknya, suasana kerja yang buruk dapat merusak motivasi dan kegembiraan karyawan, yang dapat mengurangi *output*.⁷

Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, seperti yang ditunjukkan di bawah ini: 1) Lingkungan kerja fisik yang sebenarnya, yaitu semua hal berada di lingkungan kerja pekerja yang mampu memengaruhi produktivitas kerja mereka saat mereka mengerjakan tugas tugas yang ditanggung jawab kan oleh perusahaan. Beberapa Lingkungan kerja fisik yang mencukupi untuk karyawan, yakni: A. Pencahayaan ruangan B. Sirkulasi udara C. Fasilitas perusahaan D. Suhu ruangan E. Bau yang tidak sedap F. Kebisingan suara. 2) Lingkungan kerja non-fisik, hubungan yang terjalin baik dan bahagia dengan satu sama lain karyawan maupun dengan atasan sangat diharapkan guna membangun kerjasama tim yang solid dan tidak terjadi konflik dengan sesama pekerja di lingkungan kerja non fisik. Berikut beberapa

⁶ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Cetakan 1. (Sleman: Deepublish, 2020).

⁷ Ita Rahmawati, Lailatus Sa’adah, dan M. Nur Chabibi, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Cetakan 1. (Jombang: Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), https://books.google.co.id/books?id=uRc7EAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summa ry_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

lingkungan kerja non-fisik meliputi: A. Hubungan karyawan dengan atasan B. Hubungan dengan antar karyawan.⁸

Stres Kerja

Stres kerja merupakan persepsi terhadap situasi atau keadaan yang sedang dialami oleh seseorang dalam lingkungan kehidupannya. Penjelasan lain Stres kerja adalah kondisi di mana tekanan dari pekerjaan dapat mempengaruhi secara negatif bagaimana seseorang merasakan emosi, pola pikir, mengekspresikan sikap, dan tingkah laku seseorang. Stres kerja adalah dampak dari interaksi individu dengan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Dalam hal ini stres yang muncul sebagai perwujudan ketidakseimbangan didalam diri seseorang yang bersangkutan.⁹

Faktor-Faktor Stres Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mampu menimbulkan terjadinya stres diantaranya seperti berikut: 1) Faktor-faktor lingkungan, Seseorang yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan seperti rekan kerja, keluarga bahkan tetangga. 2) Faktor-faktor lingkungan kerja, Keadaan lingkungan kerja saat temperatur suhu ruangan terlalu panas, dingin, kurangnya pencahayaan atau terlalu terlalu terang, kurang oksigen. 3) Faktor Manajemen Yang Kurang Sehat, ialah seperti pemimpin memperlakukan karyawan dengan cara yang terlalu sensitif, terlalu agresif, atau terlalu ambisius. 4) Faktor Tipe Kepribadian Seseorang, salah satu faktor yang menyebabkan stres karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang konsisten akan lebih mudah mengalami stres kerja. 5) Faktor-faktor Pribadi, pengalaman atau peristiwa yang sedang dialami karyawan. Seperti kematian pasangan, perceraian, keluarga sakit, keluarga meninggal, pelanggaran hukum, beradu argumen dengan orang lain, dan lainnya.¹⁰

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja termasuk komponen integral dalam kesuksesan sebuah perusahaan, mencakup berbagai aspek seperti produktivitas tenaga kerja, organisasional, pemasaran, finansial, dan produk. Meningkatkan produktivitas dianggap sebagai faktor kunci yang universally diakui. Dengan memainkan perannya secara efektif, MSDM dapat

⁸ Dwi Zahra Puspita, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Honorer Bagian Umum – Direktorat Jenderal Kekayaan Negara)" (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022), <http://repository.stei.ac.id/8863/>.

⁹ Antonius Dieben Robinson Manurung, *Manajemen Stres Kerja* (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2024).

¹⁰ Puspita, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Honorer Bagian Umum – Direktorat Jenderal Kekayaan Negara)."

membantu perusahaan mencapai tujuannya, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Hal ini melibatkan upaya untuk menjamin agar pekerja dapat menyediakan kontribusi kerja yang optimal dan terbaik mereka.¹¹

Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk menilai produktivitas kerja penulis menggunakan indikator, dengan cara berikut: 1) Kemampuan, Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sangat ditentukan oleh keterampilan dan tingkat profesionalisme seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. 2) Semangat Kerja, adalah upaya untuk tampil pada tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang dinilai berdasarkan hasil yang disajikan pada satu hari dan kontras dengan kesuksesan sebelumnya selama beberapa hari. 3) Pengembangan Diri, yaitu berusaha secara konsisten untuk mengembangkan diri adalah kunci untuk meningkatkan kemampuan kerja. 4) Mutu, yaitu berupaya sepanjang waktu untuk meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelumnya. 5) Efisiensi, yaitu perimbangan didalam hasil akhir telah tercapai dan semua sumber daya yang telah dimanfaatkan.¹²

Karakteristik Responden

Studi ini mencakup responden dengan beragam karakteristik dalam hal jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Yang dirangkum dalam tabel untuk pemahaman yang lebih baik, sebagai berikut:

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	32	68,1 %
Laki - Laki	15	31,9 %
Jumlah	47	100%

Usia

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	26	55,3 %
31 - 40 Tahun	6	12,8 %
40 - 50 Tahun	12	25,5 %
> 50 Tahun	3	6,4 %
Jumlah	47	100%

¹¹ Sri. Astuti, *Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Dosen Pendekatan Riset terhadap Kemampuan Perencanaan Strategi, Adversity Quotient dan Pemberdayaan*, ed. Amirullah, Cetakan 1. (Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2023).

¹² Ellen R. Sutrisno et al., *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara*, Cetakan 1. (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022), https://books.google.co.id/books?id=n4yIEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summa ry_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	11	23,4 %
1 - 5 Tahun	20	42,6 %
5 - 10 Tahun	6	12,8 %
> 10 Tahun	10	21,3 %
Jumlah	47	100%

Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	X1.1	0,845	0,2876	VALID
		X1.2	0,686		
		X1.3	0,593		
		X1.4	0,695		
		X1.5	0,574		
		X1.6	0,628		
		X1.7	0,701		
		X1.8	0,827		
		X1.9	0,631		
		X1.10	0,747		
		X1.11	0,886		
		X1.12	0,867		
		X1.13	0,596		
		X1.14	0,792		
No.	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
2	Stres Kerja	X2.1	0,585	0,2876	VALID
		X2.2	0,461		
		X2.3	0,675		
		X2.4	0,664		
		X2.5	0,751		
		X2.6	0,466		
		X2.7	0,628		
		X2.8	0,738		
		X2.9	0,662		
		X2.10	0,659		
		X2.11	0,746		
		X2.12	0,752		
		X2.13	0,796		
No.	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
3	Produktivitas Kerja	Y.1	0,743	0,2876	VALID
		Y.2	0,636		
		Y.3	0,758		
		Y.4	0,679		
		Y.5	0,530		
		Y.6	0,758		
		Y.7	0,818		
		Y.8	0,757		
		Y.9	0,737		
		Y.10	0,623		
		Y.11	0,712		
		Y.12	0,844		
		Y.13	0,633		
		Y.14	0,706		
		Y.15	0,786		

Berdasarkan hasil tabel diatas, bisa dibuktikan dari nilai perhitungan r hitung $>$ r tabel (0,2876) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,929	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,892		
Produktivitas Kerja (Y)	0,931		

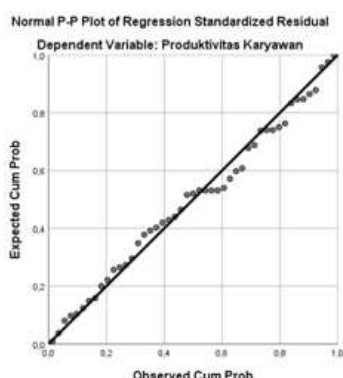
Berdasarkan hasil tabel diatas, Nilai Alpha Cronbach jauh lebih besar dari 0,60. Hal ini menjelaskan bagaimana pernyataan yang dibuat tentang setiap variabel dalam penelitian bisa disimpulkan Reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,31801279
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,054
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, bisa dijelaskan bahwa uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh dari hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hasilnya lebih besar dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi Normal.



Gambar diatas menggunakan uji normalitas P-Plot. Dapat dilihat bahwa ketika sebagian besar titik memegang atau sangat dekat dengan garis, dapat dikatakan bahwa data didistribusikan secara Teratur atau Normal.

Uji Heeterokedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	2,796	3,484		,803 ,427
	Lingkungan Kerja	-,001	,050	-,004	-,024 ,981
	Stres Kerja	-,004	,052	-,013	-,080 ,937

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan analisis statistik lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai 0,981 dan stres kerja (X2) mempunyai nilai 0,937. Seperti yang dapat dilihat, variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variansi residual (heteroskedastisitas) sangat kecil.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,721	5,374		,879 ,385		
	Lingkungan Kerja	,772	,078	,772	9,945 ,000	,907	1,102
	Stres Kerja	,244	,079	,239	3,074 ,004	,907	1,102

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berlandaskan gambar diatas, VIF dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja ialah sebesar 1,102 < 10,00. Nilai toleransi dari semua variabel ialah 0,907 > 0,10. Dapat disimpulkan maka dalam model persamaan regresi ini, tidak terdapat permasalahan multikolinearitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	4,721	5,374		,879 ,385
	Lingkungan Kerja	,772	,078	,772	9,945 ,000
	Stres Kerja	,244	,079	,239	3,074 ,004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas bisa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \times 1 + \beta_2 \times 2 + \epsilon$$
$$Y = 4,721 + 0,772 \times 1 + 0,244 \times 2 + \epsilon$$

Nilai produktivitas kerja (Y) dinyatakan dengan nilai konstan (a). 4.721 adalah nilai kinerja karyawan jika variabel X1 dan X2, yang mewakili lingkungan kerja dan stres kerja, tetap konstan.

Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai regresi 0,772, yang berarti bahwa untuk setiap 1% kenaikan variabel ada korelasi antara lingkungan kerja dan stres kerja. Ini mengungkapkan bahwa ketika lingkungan kerja (X1) meningkat, produktivitas kerja (Y) juga meningkat dan begitu pula halnya.

Koefisien regresi pada variabel stres kerja (X2) ialah 0,244 , yang berarti bahwa untuk setiap 1% kenaikan variabel ada korelasi antara lingkungan kerja dan stres kerja. Ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja (X2) meningkat, 62 produktivitas kerja (Y) juga meningkat. Sebaliknya, penurunan di stres kerja (X2) juga akan mengakibatkan penurunan pada produktivitas kerja (Y).

Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,721	5,374		,879	,385
	Lingkungan Kerja	,772	,078	,772	9,945	,000
	Stres Kerja	,244	,079	,239	3,074	,004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel t = 2,015

Berdasarkan tabel diatas yang telah dijabarkan, maka dapat disampaikan seperti berikut: 1) Hasil perhitungan dari tabel diatas, mengenai Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung sebesar 9,945 > t tabel 2,015. Dengan demikian, kesimpulannya bahwa Ha diterima dan Ho ditolak menandakan adanya hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan produktivitas karyawan (Y). 2) mengenai Variabel Stres Kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung sebesar 3,074 > t tabel 2,015. Dengan demikian, kesimpulannya bahwa Ha diterima dan Ho ditolak menandakan adanya hubungan antara stres kerja (X2) dan produktivitas karyawan (Y).

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1612,499	2	806,249	69,979	,000 ^b
	Residual	495,414	43	11,521		
	Total	2107,913	45			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Tabel F : $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 3$

$df2 = n - k = 47 - 3 = 44$

Nilai F tabel = 3,209

Berdasarkan tabel diatas yang telah dijabarkan, maka bisa dijelaskan sebagai berikut:

1) Hasil perhitungan dari tabel diatas, mengenai variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut < dari 0,05. Dan nilai f hitung sebesar 69,979 > f tabel 3,209. Oleh karena itu, bisa dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak menandakan adanya hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,713	,707	3,70593

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,713 atau 71,3%. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Parsial (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,474 ^a	,224	,207	6,09582

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,224 atau 22,4%. Hal ini berarti stres kerja terdapat pengaruh yang lemah pada produktivitas kerja karyawan.

Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,770	,759	3,372

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel yang Anda berikan, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,770 atau 77%. Dengan kata lain, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki dampak yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan, Sementara komponen tambahan yang memiliki dampak 23% tetapi tidak termasuk dalam studi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh X_1 Terhadap Y

Dari pemeriksaan yang telah dilakukan bisa dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,731 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari pada nilai t tabel 0,2876. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja bersifat signifikan secara statistik. Dengan arti lain, bisa dikatakan bahwa ada ikatan yang kuat dan bermakna antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,772 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja juga meningkat. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.”

Hasil studi ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Anis Dianatul Zahro, besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja diperjelas dengan nilai koefisien regresi, setiap peningkatan satu point akan membuat perubahan pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,772. Semakin meningkatnya lingkungan kerja karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerja, namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk akan secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja menjadi buruk.¹³

Sehingga menjaga lingkungan kerja yang baik ialah tanggung jawab bagi PT. Telkom Witel Bekasi untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Oleh Karena itu, bisa dikatakan pada penelitian ini menegaskan jika lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

¹³ Anis Dianatul Zahro, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan” (Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023).

Pengaruh X2 Terhadap Y

Dari hasil analisis yang telah dilakukan jika variabel Stres kerja (X2) menghasilkan Nilai t hitung sebesar 3,074 mengungkapkan adanya ikatan antara variabel stres kerja dan produktivitas kerja bersifat signifikan secara statistik. Nilai ini lebih besar daripada t tabel yang sebesar 0,2876. Menunjukkan hal ini adanya koneksi antara kedua variabel tersebut cenderung kuat dan tidak terjadi secara pasti. Nilai signifikansi sebesar 0,004 menunjukkan bahwa probabilitas hubungan antara variabel stres kerja dan produktivitas kerja terjadi secara kebetulan sangat kecil. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, yang merupakan batas umum untuk menyatakan signifikansi statistik. Nilai koefisien regresi positif 0,244 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel stres kerja dan produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja juga meningkat. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian (H2) yang menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.”

Hasil studi ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Anis Dianatul Zahro Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja diperjelas dengan nilai koefisien regresi, setiap peningkatan satu point akan membuat perubahan pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,244. Stres di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas. Dengan demikian, Ada kemungkinan untuk menyimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan telah ditemukan secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja.¹⁴

Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diinterpretasikan sebagai berikut, hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama sama, variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Artinya, baik lingkungan kerja yang baik maupun tingkat stres kerja yang rendah dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil uji statistik F diperoleh nilai f hitung sebesar 69,979. Dengan probabilitas signifikansi 0,000 dengan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. H3 dikatakan diterima.

Hasil studi ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Anis Dianatul Zahro (2023) Untuk melihat seberapa besar kontribusi kedua variabel bebas (Lingkungan kerja dan stres kerja) dalam model regresi sanggup menguraikan perbedaan variabel keterikatan, rumus koefisien determinasi SPSS dihasilkan nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) 0,770 atau 77%. Dengan demikian Berdasarkan hasil penelitian, Maka bisa

¹⁴ Ibid.

dikatakan terdapat dua variabel, ialah Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), yang secara positif dan signifikan memengaruhi Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Telkom Witel Bekasi.¹⁵

KESIMPULAN

Hasil dari analisis lingkungan kerja Thitung 9,945 > nilai Ttabel 2,015. Hasil uji koefisien determinasi parsial yang telah dilakukan sebelumnya variable lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,713 atau 71,3%, dengan nilai kolerasi yang kuat. Hasilnya bahwa peningkatan tingkat lingkungan kerja juga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil dari analisis stres kerja Thitung 3,074 > nilai Ttabel 2,015. Hasil uji koefisien determinasi parsial yang telah dilakukan sebelumnya variable stres kerja memiliki 75 pengaruh sebesar 0,224 atau 22,4%, dengan nilai kolerasi yang cukup. hasilnya bahwa peningkatan tingkat stres kerja juga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan dengan Fhitung 69,979 > Ftabel 3,209, hasil uji koefisien determinasi simultan yang telah dilakukan sebelumnya variable lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh sebesar 0,770 atau 77%, dengan nilai kolerasi yang kuat. Sementara faktor-faktor tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini memiliki dampak yang tersisa 23%. Maka dapat dikatakan, hasilnya peningkatan lingkungan kerja dan tingkat stres juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

REFERENSI

- Alfikri, Riki. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wiska." Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2019. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://digilib.uinsgd.ac.id/22407/1/1_cover.pdf](https://digilib.uinsgd.ac.id/22407/1/1_cover.pdf).
- Astuti, Sri. *Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Dosen Pendekatan Riset terhadap Kemampuan Perencanaan Strategi, Adversity Quotient dan Pemberdayaan*. Diedit oleh Amirullah. Cetakan 1. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2023.
- Iskandar, Akbar, Andrew Ridow Johanis M, Mansyur, Rita Fitriani, Nur Ida, dan Putra Hendra S. Sitompul. *Dasar Metode Penelitian*. Cetakan 1. Makasar: Cendikiawan Inovasi Digital Indonesia, 2023. <https://books.google.co.id/books?id=dMnfEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>.

¹⁵ Ibid.

- Manurung, Antonius Dieben Robinson. *Manajemen Stres Kerja*. Purwokerto: CV. Pena Persada, 2024.
- Puspita, Dwi Zahra. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Honorer Bagian Umum – Direktorat Jenderal Kekayaan Negara).” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022. <http://repository.stei.ac.id/8863/>.
- Puspitaningrum, Yunita, dan Sri Sudarsi. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus pada CV. Airin Graha Persada.” *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal* 5, no. 1 (2024): 3221–3230. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4384>.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa’adah, dan M. Nur Chabibi. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Cetakan 1. Jombang: Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020. https://books.google.co.id/books?id=uRc7EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Riyanto, Slamet, dan Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Cetakan 1. Sleman: Deepublish, 2020.
- Roswiyanti, dan A. Bintang. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Abadi.” *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 1, no. 4 (2021): 117–128. <https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/2951>.
- Sutrisno, Ellen R., Victor P.K. Lengkong, Olivia S. Nelwan, dan Lucky O.H. Dotulong. *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara*. Cetakan 1. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022. https://books.google.co.id/books?id=n4yIEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Swarjana, I Ketut. *Populasi-Sampel, Teknik Sampling dan Bias dalam Penelitian*. Diedit oleh Erang Risanto. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2022. https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Zahro, Anis Dianatul. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.” Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023.