

---

---

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA DI PT JAYA MEDAN RODETAS**

Oleh :  
**Togar Naibaho**  
**STIE Profesional**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect the work environment and work stress on work productivity at PT Jaya Medan Rodetas either partially or simultaneously. The method used is descriptive explorative. The population in this study were all employees who totaled 43 people at PT Rodetas Jaya Medan. Because the total population of less than 100 people, the number of samples taken throughout the population (saturated sample) as many as 43 people. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, the determinant test, F test and t test.*

*Results of the study resulted in an equation an equation:  $Y = 15.727 + 0,334X_1 - 0,032X_2$ . Test Results Adjusted R Square obtained a value of 0.235, this figure illustrates that the variation of the rise and fall of labor productivity variable value of 23.5% is determined by the work environment variables and work stress while the remaining 76.5% is influenced by variables that did not participate in the research study such as compensation, motivation and others. Simultaneously working environment and work stress were significant effect on work productivity at PT Rodetas Jaya Medan, is evident from the test results simultaneously obtained value of F (7.446) with a significant level of 0.02 is smaller than alpha (0.05). Partially, the working environment have a significant effect on work productivity at PT Rodetas Jaya Medan, where the partial results obtained for the work environment variable is 3,686 with significance level (0.000) is smaller than 0.05, while work stress has no effect on productivity known work of the partial test results obtained yield was -0.270 with significance level (0.789) greater than 0.05.*

*The conclusion of this study is to reject  $H_0$  and accept  $H_a$ , which means there is the influence of the working environment and work stress on work productivity at PT Rodetas Jaya Medan*

**Keywords: work environment, job stress and work productivity**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Penelitian**

Karyawan bagi perusahaan merupakan aset yang terpenting dalam menggerakkan kegiatan operasinya. Karyawan memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda namun kinerja karyawan meningkat maupun menurun tergantung pada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerjanya.

Seringkali ditemui seorang karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi, disiplin tinggi tetapi tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif maka dapat berakibat pada turunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan lingkungan kerja yang bising mengakibatkan karyawan tersebut tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan. Kenyamanan kerja karyawan merupakan salah satu faktor pendorong produktivitas kerja karyawan yang

---

---

hendaknya selalu diciptakan dan diupayakan keberadaannya oleh setiap perusahaan.

Lingkungan kerja perusahaan termasuk kondusif sehingga hubungan karyawan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan baik. Namun ada segelintir karyawan yang merasa cemburu yang menimbulkan lingkungan kerja kurang kondusif di mana karyawan tersebut mengganggu karyawan lain sehingga karyawan lain mengalami penurunan produktivitas kerja. Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja karyawan menurun maupun meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif perlu diciptakan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adanya faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas kerja karyawan. Karyawan stres tidak dapat berpikir jernih dan baik sehingga tugas dan tanggung jawabnya terbengkalai. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami stres.

Stres merupakan kondisi dinamis yang didalamnya seorang individu yang dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu. Stres disebut dalam konteks negatif, serta memiliki nilai-nilai positif terutama pada saat stres tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmengertian

manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri.

Permasalahan yang timbul adalah stres kerja dikarenakan atasan tidak membina hubungan yang baik dengan karyawannya maupun atasan memberikan pekerjaan yang terlalu banyak dengan waktu penyelesaian tugas yang singkat. Pekerjaan tambahan yang banyak di luar pekerjaan rutinitas yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atasan. Karyawan masih kurang mahir dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Rodetas Jaya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Rodetas Jaya?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Rodetas Jaya?

#### **Tujuan Penelitian**

Untuk menunjukkan hubungan produktivitas dan stres kerja pada PT. Rodetas Jaya

#### **TINJAUAN LITERATUR**

##### **Lingkungan Kerja**

Menurut Wijayanto (2012:41), Lingkungan kerja adalah internal *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal *stakeholders* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

---

---

Demikian jugan Amirullah (2015:33) berpendapat bahwa lingkungan organisasi dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya Anoraga (2004:82) menyatakan, "Lingkungan kerja adalah lingkungan di dalam usaha yang sangat mendukung berkembangnya organisasi, kriteria ini diidentifikasi dengan pendekatan fungsional".

Sedangkan Sedarmayanti (2008:1), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki makna jauh lebih luas dimana selanjutnya Sedarmayanti (2011:26) mendefinisikan, lingkungan kerja kedalam dua bentuk yakni secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:28-35) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai; di antaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja  
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- c. Kelembaban di tempat kerja  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja  
Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.
- e. Kebisingan di tempat kerja  
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.
- f. Getaran mekanis di tempat kerja

---

---

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

- g. Bau-bauan di tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- h. Tata warna di tempat kerja  
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.
- i. Dekorasi di tempat kerja  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- j. Keamanan di tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Sedarmayanti (2011:231)

### **Stres Kerja**

Menurut Sunyoto (2012:61) stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Sejalan dengan itu selanjutnya Suwatno (2011:181) mengemukakan bahwa stres adalah suatu persepsi (cara

pandang) dari ancaman atau bayangan akan adanya kecemasan, ketegangan, ketidaksenangan, yang menggerakkan, menyiapkan atau membuat aktif organisasi.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya. Rivai (2009:516).

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Rivai & Mulyadi, 2011:307). Gejala stres di tempat kerja dapat ditunjukkan oleh beberapa hal sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja rendah.
- b. Kinerja yang menurun.
- c. Semangat dan energi menjadi hilang.
- d. Komunikasi tidak lancar.
- e. Pengambilan keputusan jelek.
- f. Kreativitas dan inovasi kurang.
- g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.
- h. Fathoni (2006:176) menyatakan, Faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah sebagai berikut :
- i. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- j. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.
- k. Waktu dan peralatan kerja yang kurang.
- l. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- m. Balas jasa yang terlalu rendah.
- n. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.
- o. Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

---

---

Stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stress yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. (Sunyoto, 2012:215).

Dalam hal ini, perusahaan perlu menerapkan manajemen stres yang baik di dalam perusahaan, karena stress merupakan masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sebelum seseorang dapat mengatasi stres maka perlu diketahui sumber stres agar stres dapat ditanggulangi langsung dari sumber penyebabnya, selain mengatasi penyebab stress, dengan manajemen stres yang baik juga dapat mengatasi dampak yang akan ditimbulkan pada diri sendiri, orang lain maupun pada lingkungan lain. Setelah mengetahui sumbernya maka selanjutnya adalah mengetahui langkah yang dapat diambil untuk penanggulangan stres sehingga stres yang dialami oleh karyawan tidak berlangsung lama dan tidak akan mengganggu produktivitasnya.

#### **Produktivitas Kerja**

Sunyoto (2012:41) berpendapat bahwa 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. Lebih lanjut dalam Sunyoto (2012:203-204) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Pengetahuan  
Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja.
2. Keterampilan

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan.

3. Kemampuan  
Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.
4. Sikap dan perilaku  
Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku.

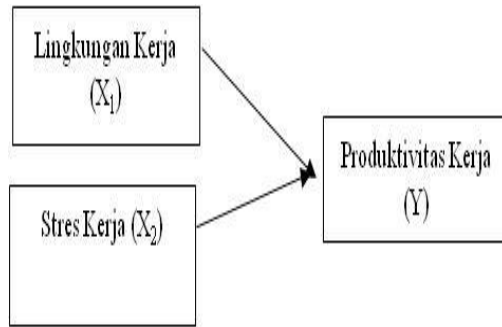
Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) atau hasil yang dicapai dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia (input) yang ada dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno (2011:211-212) menyatakan dalam mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri  
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu  
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan”.

dilakukan penelitian lebih lanjut yang lebih terarah.

**Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**Hipotesis**

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Rodetas Jaya.
- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Rodetas Jaya
- H3 : Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Rodetas Jaya

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif. Penelitian eksploratif adalah penelitian yang dilakukan untuk mencari sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu.

Tujuan penelitian exploratory adalah untuk melihat pola, gagasan atau menyusun hipotesis, bukan untuk menguji hipotesis. Fokus perhatian dalam penelitian exploratory adalah memperoleh gagasan serta pemahaman terhadap suatu masalah agar dapat

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sumber: Sunyoto (2012: 44-47)	Tingkat kebisingan lingkungan kerja Penerangan Kebisingan Sirkulasi udara Keamanan Peraturan kerja Hubungan karyawan
Stres kerja (X2)	Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons.	Beban kerja yang sulit dan berlebihan. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar. Waktu dan peralatan kerja yang kurang. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok

	Sumber: Rivai & Mulyadi (2011:309)	kerja. Balas jasa yang terlalu rendah. Masalah-masalah keluarga
Produktivitas kerja (Y)	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. Sumber: Sutrisno (2011:211-212)	Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai Semangat kerja Pengembangan diri Mutu Efisiensi Kapasitas Kerja

- Y = Produktivitas kerja
- a = konstanta
- b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Stres Kerj
- e = standar error

Data-data yang sudah dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Uji t (Uji secara Parsial)  
Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari masing-masing dimensi variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Uji F (Serempak)  
Uji F (Serempak) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat
3. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan varian dan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

**Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 43 orang pada PT Rodetas Jaya Medan. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil seluruh jumlah populasi (sampel jenuh) yaitu sebanyak 43 orang.

**Teknik Analisis Data**

Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Statistik Deskriptif**

Hasil analisis statistik deskriptif dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2  
Karakteristik Responden**

Keterangan	Jumlah	(%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	32	74,42
Perempuan	11	25,58
<b>Usia</b>		
20-25 tahun	5	11,63
26-30 tahun	17	39,54
31-35 tahun	11	25,58
36-40 tahun	7	16,28

41-45 tahun	3	6,97
<b>Tingkat pendidikan</b>		
SMA/SMK	23	53,49
Diploma	12	27,91
Sarjana S-1	8	18,60
Total	43	100,00

0,334 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel stres kerja (X2) sebesar nol. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel lingkungan kerja semakin meningkat mengakibatkan produktivitas akan meningkat dan jika pada variabel lingkungan kerja semakin menurun maka produktivitas akan semakin menurun.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Pengujian hipotesis regresi berganda menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sedangkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada PT Rodetas Jaya Medan.

Variabel stres kerja (X2) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap produktivitas, dengan koefisien regresi sebesar -0,032 yang artinya apabila variabel Stres Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan menurun sebesar 0,032 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar nol. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel stres kerja dan produktivitas mewujudkan hubungan yang berlawanan arah. Jika variabel stres kerja semakin meningkat mengakibatkan produktivitas akan menurun dan jika pada variabel stres kerja semakin menurun maka produktivitas semakin meningkat.

**Tabel 3  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.727	2.938	
	Lingkungan kerja	.334	.091	.534
	Stres Kerja	-.032	.120	-.039

Hasil Pengolahan Data

Nilai konstanta sebesar 15,772 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) yang mempengaruhi produktivitas mempunyai nilai sebesar 15,727.

Variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,334 yang artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar

**Uji Secara Parsial**

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.727	2.938	
	Lingkungan kerja	.334	.091	.534
	Stres Kerja	-.032	.120	-.039

Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai pada t-hitung variabel lingkungan kerja adalah 3,686 dengan taraf signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan



menerima H1 untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Rodetas Jaya Medan.

2. Nilai pada t-hitung variabel stres kerja adalah -0,270 dengan taraf signifikan (0,789) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H0 dan menolak H1 untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Rodetas Jaya Medan.

**Uji Serempak**

Hasil pengujian secara serempak dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan tabel diperoleh bahwa nilai F sebesar 7,446 dengan taraf signifikan sebesar 0,02 lebih kecil dari alpha (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima H3. Hasil uji serempak membuktikan bahwa secara serempak lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Rodetas Jaya Medan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberi arti bahwa lingkungan kerja dan stres kerja sangat menentukan produktivitas kerja pada PT Rodetas Jaya Medan.

**Tabel 5. Hasil Uji F (serempak)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.547	2	70.774	7.446	.002 <sup>a</sup>
	Residual	380.220	40	9.506		
	Total	521.767	42			

Hasil Pengolahan Data

**Koefisien Determinasi (R- Square)**

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dukungan lingkungan kerja (X1) dan stres kerja

(X2) terhadap produktivitas (Y) pada PT Rodetas Jaya Medan.

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X1) dan stres Kerja (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Rodetas Jaya di Medan sebesar 23,5%. Sedangkan sisanya sebesar 76,5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

**Tabel 6  
Hasil Uji Koefisien Determinan (R2)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.521 <sup>a</sup>	.271	.235	3.08310

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan dua variabel bebas tersebut yaitu bersifat positif untuk variabel lingkungan kerja yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan, sedangkan variabel stress kerja berpengaruh negatif yang artinya semakin tinggi stres kerja mengakibatkan semakin rendah produktivitas yang dihasilkan.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pada PT. Rodetas Jaya. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan

---

---

diperoleh nilai t hitung sebesar 3,686 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak Ho. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas di PT Rodetas Jaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Wilson Gustiawan (2012) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Anorogo dan Widiyanti (1993) menyatakan dalam Septianto (2010:27) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka peningkatan produktivitas akan lebih mudah (Mangkunegara 2001: 68) dalam Septianto (2010:27)

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -0,153 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,439 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H1 ditolak dan Ho diterima. Pengujian ini

secara statistik membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Rodetas Jaya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Nita Erica Ananta (2011) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Menurut Anwar Prabu (1993:93) dalam Septianto (2010:32) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stres menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Sunyoto, 2001:371) dalam Septianto (2010:32).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

Analisa regresi linier berganda menghasilkan sebuah persamaan :

$$Y = 15,727 + 0,334X_1 - 0,032X_2$$

Hasil uji Adjusted R Square diperoleh hasil sebesar 0,235, angka ini menggambarkan bahwa variasi naik turunnya nilai variabel produktivitas kerja sebesar 23,5% ditentukan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 76,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak ikut

---

---

diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

Hasil uji t diperoleh hasil thitung (3,686) untuk variabel lingkungan kerja dan -0,270 untuk variabel stres kerja yang berarti variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Rodetas Jaya Medan.

Hasil uji serempak terbukti lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil uji diperoleh F sebesar 7,446 dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05.

Kesimpulan menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel lingkungan kerja, sedangkan untuk variabel stres kerja menerima H0 dan menolak H2 yang berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas pada PT Rodetas Jaya .

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman
2. Pimpinan hendaknya mencoba untuk mengurangi beban kerja
3. Perusahaan hendaknya memberi pelatihan agar mampu menyelesaikan pekerjaan.
4. Pimpinan hendaknya membina hubungan yang baik dengan karyawannya
5. Guna lebih meningkatkan produktivitas kerja bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk menambah variabel lain seperti Lingkungan Kerja , kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ananta, Nita Ericia. 2011. Analisis Pengaruh Gejala Stres Kerja Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputera di Kota Malang. Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang

Dharmawan. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Universitas Udayana Denpasar

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Jakarta : Universitas Diponegoro

Ivancevich, Gibson. 2005. Organisasi: Proses Struktur Perilaku. Edisi Lima. Jakarta: Erlangga

Munandar. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)

Munawaroh. 2012. Panduan Memahami Metodologi Penelitian. Malang : Intimedia.

Pandji Anoraga. 2004. Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta

Rivai, H. Vethzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Pratik. Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Mulyadi, Deddy. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Penerbit PT. RAjaGrafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta: PT Prenhallindo

- 
- Sedarmayanti, 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat. 2011. Metodologi Penelitian. Cetakan Kedua. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju
- Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada PT Pataya Raya Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Sri Wiludjeng. 2007. Pengantar Manajemen, Yogyakarta, Eidi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graham Ilmu
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- \_\_\_\_\_. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam Belas. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT Caps
- \_\_\_\_\_. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana
- Suwatno, H. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tri Fatrie Fatmawaty. 2011. Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wellcomm Ritelindo Pratama Palembang. Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- Wijayanto. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Willson Gustiawan. 2012. Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktifitas Kerja. Politeknik Negeri Universitas Andalas Padang
- Chandra, George. 2005. Strategi dan Program Pemasaran, Yogyakarta : Andi