

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DI CV. HIMUDO MEDAN**

Oleh :

Togar Naibaho

Email : togarnaibaho28@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Profesional Indonesia

Jalan Sisingamangaraja, Medan

Winfrontstein Naibaho²

Program Studi Teknik Mesin, Fakultas Teknik dan Pengelolaan Sumberdaya Perairan

Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar

Jalan Sangnawaluh No.4 Kec. Siantar Timur

Fransiska Idamanhati Giawa³

Mahasiswa Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Profesional Indonesia

Joni Henry Rajagukguk⁴

Mahasiswa Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Profesional Indonesia

STIE Profesional

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect the work environment and work stress on work productivity at CV.Himudo either partially or simultaneously. The method used is descriptive explorative. The population in this study were all employees who totaled 40 people at CV.Himudo Medan. Because the total population of less than 100 people, the number of samples taken throughout the population (saturated sample) as many as 40 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: $Prod = 2,092 + 0,965LinKER - 0,433Stres$. Test Results Adjusted R Square obtained a value of 0.963, this figure illustrates that the variation of the rise and fall of labor productivity variable value of 96,3% is determined by the work environment variables and work stress while the remaining 3,7% 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 CV.Himudo Medan, is evident from the test results simultaneously obtained value of F (548,07) with a significant level of 0.00 is smaller than alpha (0.05). Partially, the working environment have a significant effect on work productivity at CV.Himudo Medan, where the partial results obtained for the work environment variable is 31,966 with significance level (0.000) is smaller than 0.05, while work stress has significant effect too on productivity known work of the partial test results obtained yield was -8,646 with significance level (0.000) smaller than 0.05.

Keywords: work environment, job stress and work productivity

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 ketidakmampuan 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.

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

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV.Himudo?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV.Himudo?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV.Himudo?

Tujuan Penelitian

Untuk menunjukkan hubungan produktivitas dan stres kerja pada . CV.HIMUDO

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 juga 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 kerjakedalam 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.

- g. 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.

- h. 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.

- i. 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.

- j. 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.

- k. 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, menyiagakan atau membuat aktif organisasi.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menci akan 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 tidakproduktif.

Fathoni (2006:176) menyatakan, Faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.
- g. 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 kekarya-an.
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.

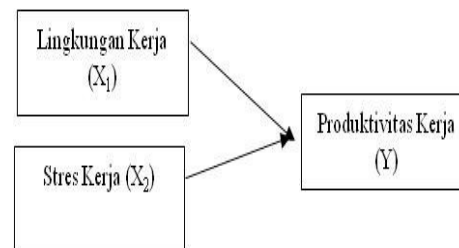
Sutrisno (2011:211-212) menyatakan dalam mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

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 sumberdaya yang digunakan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV.HIMUDO.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV.HIMUDO

H3 : Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV.HIMUDO

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian deskri if 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 dilakukan penelitian lebih lanjut yang lebih terarah.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
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	Skala Likert
Stres kerja (X2)	Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Sumber: Rivai & Mulyadi (2011:309)	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 kerja. Balas jasa yang terlalu rendah. Masalah-masalah keluarga	Skala Likert
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 Semangat kerja Pengembangan diri Mutu Efisiensi Kapasitas Kerja	Skala Likert

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang pada CV.HIMUDO Medan.

Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil seluruh jumlah populasi (sampel jenuh) yaitu sebanyak 40 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

$$Prod = a + b_1LinKer + b_2Stres + e$$

Keterangan :

- Prod = Produktivitas kerja
- a = Konstanta
- b_{1,2} = Koefisien Regresi
- LinKer = Lingkungan Kerja
- Stres = Stres Kerja
- E = standar error

Uji Regresi Linier Berganda

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 (R²)
Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar

kemampuan varian dan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	74,42
Perempuan	11	25,58
Usia		
20-25 tahun	5	11,63
26-30 tahun	15	39,54
31-35 tahun	10	25,58
36-40 tahun	7	16,28
41-45 tahun	3	6,97
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	21	53,49
Diploma	12	27,91
Sarjana S-1	8	18,60
Total	40	100,00

Hasil Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis regresi berganda menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja sedangkan Stress Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Produktivitas Kerja pada CV.HIMUDO Medan. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.092	1.306	
1 LinKer	.965	.030	.948
Stres	-.443	.051	-.256

a. Dependent Variable: Prod
Hasil Pengolahan Data

Nilai konstanta sebesar 2,092 menunjukkan bahwa jika nilai-nilai variabel bebas yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (LinKer) dan Stres Kerja (Stres) adalah sama dengan nol, maka Produktivitas di CV Himudo adalah sebesar 2.092

Variabel Lingkungan Kerja (LinKer) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,965 yang artinya apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,965 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres Kerja (Stres) adalah konstan.

Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Lingkungan Kerja dan produktivitas memiliki hubungan yang searah. Jika variabel Lingkungan Kerja semakin meningkat maka akan mengakibatkan produktivitas juga meningkat dan sebaliknya jika pada variabel lingkungan Kerja semakin menurun maka Produktivitas Kerja akan semakin menurun.

Variabel stres kerja (X2) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap produktivitas, dengan koefisien regresi sebesar -0,433 yang artinya apabila variabel Stres Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja di CV Himudo akan menurun sebesar 0,433 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Lingkungan Kerja (Linker) adalah konstan.

Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel stres kerja dan produktivitas memiliki hubungan terbalik dimana jika variabel Stres Kerja semakin

meningkat maka akan mengakibatkan Produktivitas Kerja akan menurun dan sebaliknya jika pada variabel stres kerja semakin menurun maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.092	1.306		1.602	.117
1 LinKer	.965	.030	.948	31.966	.000
Stres	-.443	.051	-.256	-8.646	.000

a. Dependent Variable: Prod
Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

Nilai pada t-hitung variabel lingkungan kerja adalah 31,966 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 CV.HIMUDO Medan.

Nilai pada t-hitung variabel stres kerja adalah - 8,646 dengan taraf signifikan (0,000) lebih kecil 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 signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV.HIMUDO Medan.

Uji Serempak

Hasil pengujian secara serempak dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan tabel diperoleh bahwa nilai F sebesar 548,107 dengan taraf signifikan sebesar 0,00 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 CV.HIMUDO Medan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberi arti bahwa Lingkungan Kerja dan stres kerja sangat menentukan Produktivitas Kerja pada CV.HIMUDO Medan.

Tabel Hasil Uji F (serempak)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	520.675	2	260.33	548.10	.000 ^b
Residual	18.999	40	.475		
Total	539.674	42			

a. Dependent Variable: Prod

b. Predictors: (Constant), Stres, LinKer

Hasil Pengolahan Data

Koefisien Determinasi (R- Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model penelitian Lingkungan Kerja dan Stres Kerja (X2) menjelaskan variabel Produktivitas Kerja CV.HIMUDO Medan.

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,963. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan model penelitian yakni pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja (X2) menjelaskan Variabel Produktivitas Kerja pada CV.HIMUDO adalah sebesar 96,3%. Sedangkan sisanya sebesar 3,7% merupakan

pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinan (R2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.965	.963	.68919

a. Predictors: (Constant), Stres, LinKer

b. Dependent Variable: Prod

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 baik kondisi Lingkungan Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula Produktivitas Kerja yang dihasilkan. Sedangkan untuk variabel Stress Kerja berpengaruh negatif yang artinya jika semakin tinggi Stres Kerja yang terjadi pada para pegawai maka akan mengakibatkan semakin rendah Produktivitas Kerja yang dihasilkan.

Hasil pengujian hipotesis juga telah menunjukkan terdapat pengaruh signifikan lingkungan Kerja terhadap produktivitas pada CV.HIMUDO. yang berarti bahwa Lingkungan Kerja adalah faktor penting dalam upaya pihak manajemen CV. Himudo untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawannya. Oleh karena itu dalam strategi-strategi terkait MSDM faktor Lingkungan Kerja perlu mendapat perhatian besar bagi pengembangan Produktivitas Sumber Daya Manusia. 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 Sediarto (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 Sediarto (2010:27)

Hasil pengujian hipotesis juga telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV. Himudo. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Nita Erica Ananta (2011) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut Anwar Prabu (1993:93) dalam Sediarto (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 normal (Sunyoto, 2001:371) dalam Sediarto (2010:32).

KESIMPULAN DAN SARAN

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

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Himudo
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Himudo.
3. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Himudo.

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

1. Pihak manajemen agar terus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman
2. Pihak manajemen hendaknya mencoba untuk mengurangi beban kerja.
3. Perusahaan hendaknya memberi

pelatihan agar mampu menyelesaikan pekerjaan.

4. Pimpinan hendaknya membina hubungan yang baik dengan karyawannya guna lebih meningkatkan Produktivitas Kerja.

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 Cita

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 Cita

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

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

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

Sedianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada PatayaRaya 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 : Gramedia Pustaka Utama

_____. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam Belas. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2012. Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Caps

_____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Caps

Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana

Suwatno, H. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Togar Naibaho. 2021 Seminar Manajemen, CV. Insan Cendikia Mandiri.

Tri Fatrie Fatmawaty. 2011. Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Wellcomm Ritelindo Pratama Palembang. Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
Wijayanto. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta : Penerbit 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.