

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT MERAK JAYA BETON SURABAYA**

**Wahyu Aji Bimantoro**

*E-mail* : wahyuajibimantoro45@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. 3. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. 4. Untuk mengetahui diantara variabel stres kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya.

Stres kerja dan lingkungan kerja berdampak signifikan di PT MERAK JAYA BETON dan memiliki pengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Hal ini dibuktikan karena dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai F hitung 26,519 lebih besar dari F tabel 3,098 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti secara keseluruhan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda pada uji t, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas adalah 0,198 untuk stres kerja (X1) dan 0,184 untuk lingkungan kerja (X2). Nilai koefisien regresi yang konstan menunjukkan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel bebas adalah naik turun atau konstan yang berarti jika stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh konstan atau tetap terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

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

**ABSTRACT**

*This study aims to determine : 1. The effect of work stress on work productivity of employees of PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. 2. The Influence of the work environment on the work productivity of employees of PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. 3. The influence of work stress and work environment on the work productivity of employees of PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. 4. To find out which variables work stress and work environment have a simultaneous effect on the work productivity of the employees of PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. The approach in this research is a quantitative approach, because this research is presented with numbers. The population in this*

*study amounted to 100 employees of PT MERAK JAYA BETON SURABAYA. Data collection techniques in this study using questionnaire that has been tested for validity and reliability*

*Work stress and work environment have a significant impact on PT MERAK JAYA BETON and have a simultaneous influence on the work productivity of the employees themselves. This is evidenced because the result of the study indicate that the calculated F value of 26.519 is greater than F table 3.098 and the significance level of 0.000 is less than alpha 0.05, which means that overall work stress and work environment variables affect the dependent variabel, namely employee work productivity. The results of calculation using multiple linear regression analysis on the t test, obtained the value if the regression coefficient for each independent variable is 0.198 for work stress (X1) and 0.184 for the work environment (X2). The constant regression coefficient indicates that the effect of each independen variable is fluctuating or constant effect on employee work productivity (Y).*

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

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat telah mendorong terjadinya banyak perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan produktivitas mereka di lingkungan kerja maupun masyarakat luas. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan produktivitas secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawannya.

Seorang karyawan dikatakan memiliki produktivitas kerja yang baik, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada

yang ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu di kendalikan oleh setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat di atasi maka karyawan tersebut akan mengalami stres. Karyawan yang mengalami stres akan mengalami kemunduran dalam kinerjanya dan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja seorang karyawan.

PT Merak Jaya Beton Surabaya merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dalam bidang pembuatan beton siap pakai (*ready mix concret*). PT Merak Jaya Beton pertama kali berdiri di Pasuruhan, Jawa Timur dan bergerak dalam bidang usaha pemecah batu (*stone crusher*). Pada tahun 2002, PT Merak Jaya Beton mendirikan *batching plant* pertamanya di Pasuruhan, Jawa Timur, kemudian pada tahun 2011 mendirikan *batching plant* yang kedua di Bali dan di tahun 2012 menambah *batching plant* di daerah Karawang, Jakarta. PT Merak Jaya Beton telah mendirikan *batching plant* dengan metode *wet mix* dan *dry mix* di seluruh Jawa dan Bali dengan didukung oleh *stone crusher* di beberapa wilayah serta *sand quarry*.

PT Merak Jaya Beton memiliki masalah yang terkait dengan produktivitas kerja karyawannya, adanya penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya stres kerja dan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja saat ini di PT Merak Jaya Beton antara lain : keterbatasan peralatan, kurangnya tenaga bantuan serta adanya budaya suka maupun tidak suka yang masih kental di perusahaan. Stres kerja pada karyawan PT Merak Jaya Beton merupakan akibat dari seringnya *jobdesk* yang belum terklarifikasi dengan jelas sehingga seringkali terjadi tumpang tindih peran dan tanggung jawab pada pekerjaan dan adanya mekanisme *payroll* (potongan gaji untuk absensi dan keterlambatan) yang tinggi serta beban kerja yang berlebih tidak sebanding dengan kesejahteraan yang diberikan.

Peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan dan penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT MERAK JAYA BETON SURABAYA"**.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu di hadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan

dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbin dkk 2008:368).

Menurut Veithzal (2004:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada.

Menurut Selye (dalam Sanjoko, 2015) membedakan stres menjadi *distress* dan *eustress*. *Distress* adalah stres yang berpengaruh negatif dan bersifat desktruktif sedangkan *eustress* merupakan stres yang memberi pengaruh positif. Stres sebenarnya juga dibutuhkan untuk meningkatkan kerja karyawan, namun dalam titik tertentu jika seseorang sudah terlalu ambisius dan beban kerja terlalu berlebih akan menimbulkan *distress* yang menyebabkan kinerja seseorang menurun hingga kesehatan terganggu.

## **2. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya saat bekerja.

Menurut Nitisemito (2000:183) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai macam hal atau sesuatu yang berada disekeliling pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar. Manajer perusahaan sering kesusahan dalam menangani manusia daripada infrastruktur, hal ini disebabkan manusia sangat dinamis.

Tujuan utama lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan, oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu berpengaruh positif signifikan pada jalannya operasi perusahaan.

## **3. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja berasal dari Bahasa Inggris yaitu *product, result, outcome* berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan. Perkataan itu dipergunakan di Bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang

berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, kerana dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya.

Sinugan (2014:17) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang mempunyai tujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang digunakan oleh banyak manusia, dengan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan yang bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

#### **4. Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : diduga stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan
- H2 : diduga stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan
- H3 : diduga stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Identifikasi Variabel Penelitian**

##### **a. Identifikasi Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu variabel bebas (independen) adalah yang mempengaruhi variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi.

Variabel bebas terdiri dari :

Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

##### **b. Definisi Operasional dan Indikator Variabel**

###### **1) Stres Kerja (X1)**

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola

berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013). Mengemukakan indikator stres kerja ada 7 antara lain :

Indikator yang digunakan adalah:

- X1.1 Konflik kerja
- X1.2 Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin.
- X1.3 Beban kerja yang terlalu berat
- X1.4 Iklim kerja yang tidak sehat
- X1.5 Waktu kerja yang mendesak
- X1.6 Otoritas kerja
- X1.7 Kualitas pengawasan

## 2) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya saat bekerja.

Menurut Nitisemito, Alex S. (1992:184). indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain :

- X2.1 Suasana kerja
- X2.2 Hubungan dengan rekan kerja
- X2.3 Tersedianya fasilitas kerja

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator Lingkungan kerja fisik antara lain :

- X2.4 Penerangan di tempat kerja
- X2.5 Sirkulasi udara ditempat kerja
- X2.6 Kebisingan ditempat kerja
- X2.7 Bau tidak sedap ditempat kerja
- X2.8 Keamanan ditempat kerja

## 3) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan yang bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Henry Simamora (2004:612) indikator Produktivitas kerja antara lain :

X3.1 Kuantitas kerja

X3.2 Kualitas kerja

X3.3 Ketepatan waktu

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik sensus untuk penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel Sugiono (2014:123). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang termasuk karyawan PT Merak Jaya Beton

#### **Jenis Data**

Data dalam penelitian ini adalah data yang langsung diperoleh dari sumber utama penelitian yaitu dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Merak Jaya Beton Surabaya

#### **Sumber Data**

Sumber Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sumber data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan PT Merak Jaya Beton Surabaya yang meliputi beberapa variabel yaitu Stres kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh berupa angka dari suatu data yang diteliti baik itu gejala dan fenomena sosial.

### **3. Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Uji Validitas**

Menurut (Ghozali 2013:45) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan, Suatu pertanyaan dikatakan valid jika signifikasinya berada di bawah 0,05.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai alpha Cronbach suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alpha Cronbach  $> 0,06$ .

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma. Untuk mendeteksinya menggunakan analisis grafik normal probability Plot (P-Plot) dan uji normalitas berdasarkan Kolmogorof-Smirnov Tes.

##### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variabel inflation factor (VIF) Ghazali (2013:105) menyatakan bahwa tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sehingga nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ).

##### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas.

#### **5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara Stres kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dengan Produktivitas kerja sebagai variabel yang terikat. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

#### **6. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Nilai  $R^2$  yaitu 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

#### **7. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan



nilai antara t hitung dengan t table.

#### b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN ANALISIS DATA

#### Analisis Deskriptif

Data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif ini memberi gambaran suatu kondisi atau keadaan responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memberikan pemahaman dari hasil dalam suatu penelitian. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya sebanyak 100 orang.

**Tabel 1:**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	67	67,0	67,0	67,0
Perempuan	33	33,0	33,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan data tabel 1 diatas yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang responden dengan persentase 67% dari jumlah keseluruhan responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang responden dengan persentase 33% dari jumlah responden secara keseluruhan.

**Tabel 2:****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 th	15	15,0	15,0	15,0
26-32 th	27	27,0	27,0	42,0
33-40 th	34	34,0	34,0	76,0
> 40 th	24	24,0	24,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan data tabel 2 diatas yang menunjukkan dalam penelitian ini yang berusia 18-25 tahun adalah sebanyak 15 orang responden, kemudian yang berusia 26-32 tahun sebanyak 27 orang responden, lalu yang berusia 33-40 tahun sebanyak 34 orang dan yang berusia > 40 tahun sebanyak 24 orang responden.

**Tabel 3:****Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	24	24,0	24,0	24,0
DIPLOMA	32	32,0	32,0	56,0
SARJANA	44	44,0	44,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan data tabel 3 diatas yang menunjukkan dalam penelitian ini yang berdasarkan dari tingkat pendidikan terakhir. Hal ini dapat ditunjukkan dalam tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK adalah sebanyak 24 orang responden, yang tingkat pendidikan terakhir DIPLOMA sebanyak 32 orang responden, kemudian untuk tingkat pendidikan terakhir SARJANA sebanyak 44 orang responden.

**Tabel 4:**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-12 bln	15	15,0	15,0
	1-3 th	24	24,0	39,0
	4-5 th	26	26,0	65,0
	> 5 th	35	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas yang menunjukkan dalam penelitian ini, yang berdasarkan dari lama masa kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dalam lama masa kerja selama 3-12 bulan adalah sebanyak 15 orang responden, yang dengan lama masa kerja selama 1-3 tahun sebanyak 24 orang responden, kemudian dengan lama masa kerja yang selama 4-5 tahun sebanyak 26 orang, dan dengan lama masa kerja > 5 tahun sebanyak 35 orang responden.

## 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas yang berguna untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Hasil uji validitas ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5:**  
**Hasil Uji Validitas Correlations**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,558**	,518**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
X2	Pearson Correlation	,558**	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Y	Pearson Correlation	,518**	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas, adalah hasil dari pengujian uji validitas. Hasil pengujian ini menunjukkan dapat dikatakan valid jika tingkat signifikansinya ada dibawah 0,05.

### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan suatu alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas, apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Dan apabila hasil dari koefisien Alpha lebih kecil dari signifikansi 60% atau 0,6 maka hasil dari koefisien alpha tersebut tidak reliabel.

**Tabel 6:**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	3

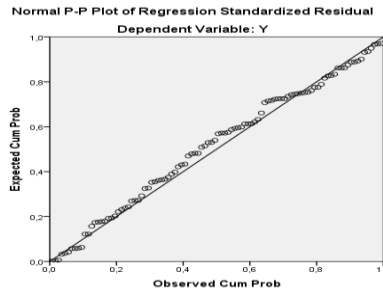
Sumber : Data diolah SPSS

Dari tabel diatas, hasil dari pengujian uji reliabilitas ini terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,744 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat dikatakan *reliable*.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma. Untuk mendeteksinya menggunakan analisis grafik normal probability Plot (P-Plot) dan uji normalitas berdasarkan Kolmogorof-Smirnov Tes.



**Gambar 1: Hasil Uji Normalitas Data**

Pada gambar diatas, yang menunjukkan grafik normal P-P of *Regression Standardized Residual* yang menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Jika nilai TOL (tolerance) lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan nilai kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil pengujian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7:**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,525	1,375		1,109	,270		
1 X1	,198	,060	,322	3,274	,001	,689	1,452
X2	,184	,052	,351	3,573	,001	,689	1,452

a. Dependent Variable: Y

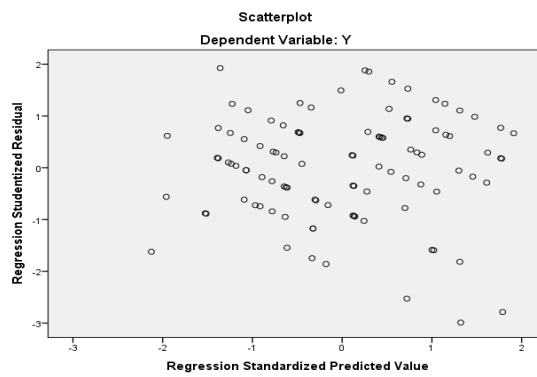
Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas, yang hasil dari pengujian multikolinieritas. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi: stres kerja, lingkungan kerja yang mempunyai nilai Tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang digunakan pada penelitian ini

tidak terjadi multikolonieritas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot tersebut.



**Gambar 2: Hasil Heterokedastisitas**

Pada gambar diatas, dapat diketahui bahwa scatterplot menyebar secara acak. Dalam pengujian ini menunjukkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

**4. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil dari uji analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat ditunjukkan pada tabel 4.26 adalah sebagai berikut:

**Tabel 8:  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 <sup>a</sup>	,353	,340	1,73691

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, yang menunjukkan hasil dari pengujian analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan *R Square* sebesar 0,353 atau 35,3%. Hasil *R Square* sebesar 35,3% variabel terikat (dependen) adalah produktivitas kerja pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) yang meliputi: stres kerja, lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar ( $100\% - 35,3\% = 64,7\%$ ) variabel terikat (dependen) adalah produktivitas yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (independen) berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung > t tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel 9:**

### Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,525	1,375		1,109	,270
X1	,198	,060	,322	3,274	,001
X2	,184	,052	,351	3,573	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, yang menunjukkan hasil dari pengujian uji t untuk semua variabel bebas (independen) yang meliputi: Stres kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 3,274 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 yang mempunyai tingkat signifikansi < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerjakaryawan secara parsial dan Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 3,573 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan secara parsial.

## b. Uji F

Hasil pengujian Uji F (Simultan) pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini

**Tabel 10:**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160,006	2	80,003	26,519	,000 <sup>b</sup>
Residual	292,634	97	3,017		
Total	452,640	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel yang diatas, yang menunjukkan hasil pengujian Uji F (Simultan) bahwa nilai F hitung sebesar 26,519 lebih besar dari F tabel sebesar 3,098 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka variabel bebas (independen) yang terdiri dari stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (dependen) adalah variabel produktivitas kerja (Y) pada PT Merak Jaya Beton Surabaya.

## 6. Pembahasan

### a. Pengaruh Simultan

Hipotesis pertama yang menyatakan “Stres kerja, Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Merak Jaya Beton Surabaya” terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  yaitu  $26,519 > 3,098$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa secara simultan variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Yang artinya semakin baik dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang timbul, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan.



### **b. Pengaruh Parsial**

Hipotesis kedua yang menyatakan “Stres kerja dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Merak Jaya Beton Surabaya” terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan secara parsial bahwa tiap variabel bebas (independen) yang meliputi stres kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) memiliki  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya variabel bebas (independen) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Surabaya.

Variabel stres kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3,274 > 1,984$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai jika produktivitas kerja karyawan menurun.

### **c. Pengaruh Dominan**

Hipotesis ketiga yang menyatakan “Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Merak Jaya Beton” terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t$  yang menunjukkan nilai  $t$  hitung stres kerja (X1) lebih kecil dari  $t$  hitung variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 3,573 penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT Merak Jaya Beton sangat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3,274 > 1,984$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3,573 > 1,984$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara bersama-sama (simultan) variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $26,519 > 3,098$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa secara simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari kedua variabel yang diteliti yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Variabel lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung stres kerja lebih kecil dari t hitung lingkungan kerja yaitu sebesar 3,573

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Hendaknya terus mengevaluasi karyawan minimal setiap bulan sehingga mengetahui setiap karyawan yang mengalami stres kerja, karena stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hendaknya terus memantau ketat untuk masalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja adalah faktor yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, Moh. 2002 *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Budiono, A. M. Sugeng Z. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo 2000. *Perilaku Keorganisasian* Jilid II. Jakarta : Raja Grafindo.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. 2008 *Perilaku Organisasi* Edisi ke – 12 Salemba Empat Jakarta

- Sanjoko, Deni Cahyadinanto. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan* (Studi Pada Karyawan Pabrik PT Panverta Cakra Kencana Pandaan). Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Schuller, Rendall. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid I. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinugan, M. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Bandung
- Sirait, Justin T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Grasindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.