EKSISHUM Vol. 2 No. 2 (2023)

Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora

https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum

# Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian sewing pada PT. Seyang Indonesia

**Fitriah Indah Sari*, Jaka Slameta, Rika Nurhidayah**

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

***Sejarah Artikel:***
Diterima **Januari 2023**
Disetujui **Februari 2023**
Dipublikasi **Mei 2023**

***Kata Kunci:***
*Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Produktivitas*

**Abstrak**: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sewing pada PT. Seyang Indonesia. Metode penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 200 orang karyawan PT. Seyang Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik probability sampling dengan teknik simple random sampling. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner dengan menggunakan skala likert dan pemograman SPSS 25. Hasil penelitian yang dapat dipaparkan adalah: (1) terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (thitung = 17,808 > ttabel = 1,978), (2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (thitung 16,671 > ttabel = 1,978), dan (3) terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Fhitung = 2611,588 > Ftabel = 3,07). Sehingga menunjukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja pada PT. Seyang Indonesia secara parsial dan simultan memiliki hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

***Abstract:****This study aims to determine the effect of work stress and work environment on the work productivity of sewing employees at PT Seyang Indonesia. The research method was carried out with quantitative methods and the analysis method used was multiple linear regression analysis. The population in this study were 200 employees of PT Seyang Indonesia. The sample used in this study was using probability sampling technique with simple random sampling technique. The data collection procedure in this study was to use a questionnaire using a Likert scale and SPSS 25 programming: (1) there is an effect of work stress on employee productivity (tcount = 17.808 > ttable = 1.978), (2) there is an effect of work environment on employee productivity (tcount 16.671 > ttable = 1.978), and (3) there is an effect of work stress and work environment on employee productivity (Fcount = 2611.588 > Ftable = 3.07). So it shows that work stress and the work environment at PT Seyang Indonesia partially and simultaneously have a relationship that has a positive and significant effect on work productivity.*

*e-mail: fitriahindah1108@gmail.com

© 2023 Universitas Tangerang Raya
E-ISSN: 2986-7835

## PENDAHULUAN

Bagi semua perusahaan, baik yang berfokus pada produk atau jasa, kehadiran sumber daya manusia menjadi faktor yang krusial dalam meraih kesuksesan. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun dalam konteks organisasi. Sumber daya manusia menjadi simbol penggerak bagi sebuah organisasi yang memiliki peran untuk menentukan arah perkembangan organisasi di masa mendatang (Sinambela & Darmawan, 2021).

Menurut Baiti et al. (2020) menjelaskan dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari karyawan, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh.

Menurut Adinugroho (2019) Stres adalah respons fisiologis dan psikologis yang muncul ketika individu mengalami ketegangan atau tuntutan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya dan stres dapat dipahami sebagai reaksi kompleks terhadap situasi atau peristiwa yang dirasakan sebagai ancaman, tekanan, atau tuntutan yang berlebihan, yang dapat menyebabkan gangguan emosional, fisik, dan kognitif.

Menurut Robbins dan Judge dalam jurnal (Pranitasari & Kusumawardani, 2021), lingkungan kerja merujuk pada segala aspek fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan, termasuk struktur organisasi, budaya perusahaan, hubungan interpersonal, dan desain fisik ruang kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melakukan tugas mereka dengan optimal dalam kondisi tertentu.

| No | Bulan | Target | Hasil | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Jumlah | Persentase |
| 1 | Juli | 100.000 | 72.819 | 72,8 % |
| 2 | Agustus | 100.000 | 111.157 | 111,2 % |
| 3 | September | 100.000 | 48.402 | 48,4% |
| 4 | Oktober | 100.000 | 91.438 | 91,4 % |
| 5 | November | 100.000 | 68.603 | 68,6 % |
| 6 | Desember | 100.000 | 74.193 | 74,2 % |

Dalam tabel di atas rekap data hasil produksi sewing dari bulan Juli – Desember menjelaskan bahwa jumlah data produksi terdapat hasil yang belum mencapai target perusahaan. PT. Seyang Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang berbasis di Indonesia. Perusahaan ini berfokus pada produksi garmen atau pakaian dan aksesoris produsen pakaian renang, kaos dan celana olahraga. Target produksi memiliki hubungan yang kompleks dengan stres kerja dan lingkungan kerja. Target produksi yang tinggi atau tidak realistis dapat memberikan tekanan yang besar pada karyawan. Beban kerja yang berlebihan untuk mencapai target produksi yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi dan tingkat stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat menambah stres kerja.

Dalam fenomena ini, karyawan dituntut untuk mencapai target kerja dan bertahan dalam kondisi yang menantang, sehingga mereka terus berusaha keras untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Penting bagi organisasi untuk mengakui hubungan antara stres, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan memperhatikan

kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat membantu mengurangi tingkat stres, meningkatkan produktivitas untuk mencapai keberhasilan yang lebih baik.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sewing , PT. Seyang Indonesia, Tangerang".

## KAJIAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela & Darmawan, 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Saputra dan Haradjo dalam jurnal (Hermana & Anugrah, 2023), sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat pada suatu organisasi. Dengan demikian, perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat memegaruhi kinerja karyawan. demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berfokus mengeolahperanan manusia atau pegawai dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan juga dapat diartikan sebagai suatu pendekatan strategis untuk mengelola aspek-aspek terkait tenaga kerja dalam suatu organisasi, termasuk perekrutan, pengembangan, pengelolaan kinerja, dan kebijakan terkait karyawan.

### Produktivitas Kerja

Menurut (Rama, M. I., Sukarmin, S., & Kasmin, 2022) Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

#### *Indikator Produktivitas Kerja*

Menurut (Mawarni, 2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja dan sangat tergantung pada keterampilan yang mereka miliki dan profesionalisme dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja, yaitu ini merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, yaitu selalu berusaha untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam aktivtas pekerjaan.

### Stres Kerja

Menurut Afandi dalam jurnal (Makrifah, K., Widjajani, S., & Utomo, 2021) stres kerja adalah suatu pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakterisik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahan.

***Indikator Stres Kerja***

Indikator-indikator stres kerja menurut Santoso (2019) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan

   Kondisi pekerjaan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, sementara kondisi pekerjaan yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja.

2. Konflik peran

   Terjadi ketika terdapat pertentangan atau ketegangan antara peran yang diharapkan atau ditetapkan untuk seorang individu.

3. Pengembangan karir

   Pengembangan karir mengacu pada upaya individu untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka dalam rangka mencapai tujuan karir jangka panjang.

4. Struktur organisasi

   Organisasi perlu memperhatikan struktur dan desain organisasi untuk mengurangi stres kerja yang tidak perlu. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang jelas, pelatihan dan dukungan yang sesuai, serta menghargai kontribusi karyawan dapat mengurangi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

**Lingkungan Kerja**

Menurut (Wahyudi, D., Sunyoto, D., & Puryanti, 2023) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangandan lain lain.

***Indikator Lingkungan Kerja***

Menurut Himawan (2019) indikator pengukuran lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1. Hubungan Rekan Kerja

   Setingkat hubungan dengan reka kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu orgaisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

   Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama Antar Karyawan

   Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## METODE PENELITIAN

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada PT. Seyang Indonesia yang berlokasi di Jalan Peusar No.18 A Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15710. Variabel penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) dan independen yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk

menguji hipotetsis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif (Sugiyono, 2019:17).

Populasi dari penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan bagian sewing yang berjumlah 200 karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan teknik *Simple Random Sampling (SRS)* digunakan untuk memilih sampel acak dari populasi dengan cara yang sederhana dan bebas dari bias. Adapun dalam menentukan jumlah sampel mengunakan teori dari Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Sampel pada penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan bagian sewing yang berjumlah 134 karyawan.

Data adalah segala fakta atau keterangan tentang sesuatu yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Data menurut sumbernya terbagi menjadi 2 bagian yaitu :

a. Data primer
   Data Primer yakni data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti sendiri secara langsung dari obyek penelitian. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan bagian Sewing yang berjumlah 134 responden.
b. Data sekunder
   Data sekunder yakni data yang diumpulkan peneliti secara tidak langsung atau menggunakan sumber lain, badan/institusi lain, dari peneliti lain. Data sekunder dalam penelitian ini diantaranya adalah data administrasi karyawan bagian Sewing , data hasil produksi serta data penelitian terdahulu yang dikumpulkan dari berbagai jurnal serta penelitian terdahulu.

**Uji Validitas**

Validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Berdasarkan pendapat diatas maka validitas berinti pada instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur dan sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan.

Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila rhitung > rtabel, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila rhitung < rtabel, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas saat pre-test dilakukan dengan melihat nilai Cronbach'S Alfa dimana nilainya harus > 0.60 (Ghozali, 2021). Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistikyangharus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasikdilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias (Sugiyono, 2019:180).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2018:161-167).

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila sig > 0,05 dengan α = 5% berarti distribusi data normal (Ho diterima), sebaliknya bila sig < 0,05 dengan α = 5% berarti distribusi data tidak normal (Ha diterima).
Uji normalitas yang digunakan yaitu uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

$$KD : 1{,}36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :
KD = jumlah Kolmogorov-Sminrov yang dicari
n1 = jumlah sampel yang diperoleh
n2 = jumlah sampel yang diharapkan

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137-138). Apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians, disebut homokedastisitas dengan kriteria:
   - Apabila t hitung > t tabel, berarti terjadi Heteroskedastisitas.
   - Apabila t hitung < t tabel, berarti terjadi Homokedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penilitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoliniearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai Tolerance > 0,10 (Ghozali, 2018:107).

**Uji Regresi Linear Berganda**

Menurut (Sugiyono, 2019:278) Analisis regresi merupakan suatu analisis yang menjelaskan tentang akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh variable. Regresi ini digunakan untuk mengukur antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

Y = $a$ + b1x1+b2x2 + e
Keterangan:

| | |
|---|---|
| Y | = Variabel Produktivitas Karyawan |
| $a$ | = Konstanta |
| $b1$, $b2$ , | = Koefisien regresi variabel independen |
| $X1$ | = Variabel Stres Kerja |

$X2$ = Variabel Lingkungan Kerja.

**Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

**Uji T**

Uji t bertujuan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (α-5%).

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

a) Jika nilai Sig > 0,05 ini berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
b) Jika nilai Sig ≤ 0,05 ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Uji – f**

Uji - f dilakukan untuk menunjukan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh bersama sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai F dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H0 ditolak dan menerima H1.

Kriteria pengujian :

a) Fhitung< Ftabel atau signifikansi >0,05. Ho diterima, artinya variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel produktivitas karyawan secara signifikan.
b) Fhitung > Ftabel atau signifikansi <0,05. Ho ditolak, artinya variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas karyawan secara signifikan.

**Uji Koefesien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi atau biasa disebut dengan merupakan salah satu ukuran yang sederhana dan sering digunakan untuk menguji kualitas suatu persamaan garis regresi (Gujarati, 2004). Nilai koefisien determinasi memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Sifat dari koefisien determinasi adalah (Gujarati, 2004):

a. merupakan besaran yang non-negatif
b. batasnya adalah 0 kurang dari sama dengan R2 Kurang dari sama dengan .

Apabila nilai koefisien determinasi semakin besar atau mendekati 1, menunjukkan adanya hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai koefisien determinasinya sebesar 0 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variable. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r table untuk degree of fredom (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. apabila r hitung untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom Corected Item Total Correlation lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Perhitungan r tabel (134-2=132) = 0,1697.

| Variabel | Instrumen | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Stres Kerja (X1) | X1.item 1 | 0,608 | 0,1697 | Valid |
| | X1.item 2 | 0,744 | | |
| | X1.item 3 | 0,893 | | |
| | X1.item 4 | 0,826 | | |
| | X1.item 5 | 0,829 | | |
| | X1.item 6 | 0,860 | | |
| | X1.item 7 | 0,698 | | |
| | X1.item 8 | 0,893 | | |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.item 1 | 0,582 | 0,1697 | Valid |
| | X2.item 2 | 0,684 | | |
| | X2.item 3 | 0,736 | | |
| | X2.item 4 | 0,891 | | |
| | X2.item 5 | 0,891 | | |
| | X2.item 6 | 0,827 | | |
| | X2.item 7 | 0,911 | | |
| | X2.item 8 | 0,706 | | |
| Produktivitas (Y) | Y. item 1 | 0,776 | 0,1697 | Valid |
| | Y. item 2 | 0,763 | | |
| | Y. item 3 | 0,555 | | |
| | Y. item 4 | 0,682 | | |
| | Y. item 5 | 0,705 | | |
| | Y. item 6 | 0,813 | | |
| | Y. item 7 | 0,876 | | |
| | Y. item 8 | 0,624 | | |

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari semua variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* lebih dari 0,60 ( > 0,60). Untuk menguji reliabilitas instrumen, dengan menggunakan analisis SPSS. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

| Variabel | *Cronbach Alpha* | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Stres Kerja (X1) | 0,917 | 0,60 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,906 | 0,60 | Valid |
| Produktivitas kerja (Y) | 0,870 | 0,60 | Valid |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* (α > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2, dan Y adalah reliabel dan angket tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

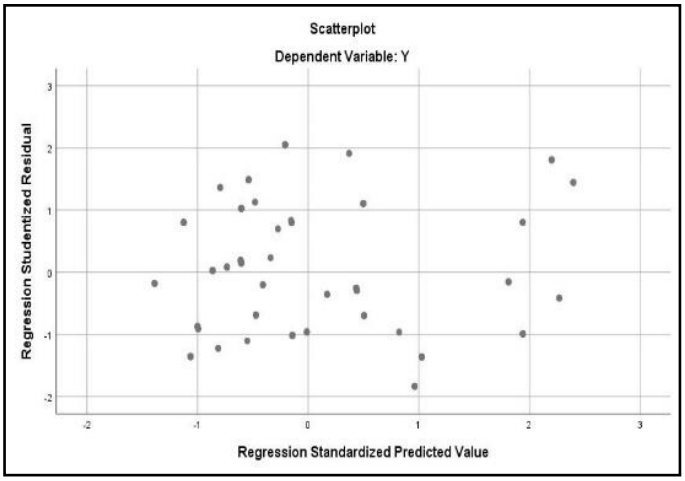
**Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada uji K-S, nilai *Asymp. Sig.* (2-*tailed*) pada tabel di bawah adalah 0,071 artinya (p>0,05), maka cukup bukti untuk menerima H0, dimana data terdistribusi secara normal. Hal ini dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 134 |
| Normal Parameters | Mean | 0 |
| | Std. Deviation | 1,13697278 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,107 |
| | Positive | 0,105 |
| | Negative | -0,107 |
| Test Statistic | | 0,107 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .071[c] |

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut ini tampilan grafik *scatterplot* dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada gambar. Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.




**Gambar 4.** Scatterplot Heteroskedastisitas

Dari Gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji Multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu.

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Stres Kerja (X1) | 0,215 | 4,658 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | 0,215 | 4,658 |

Hasil uji Multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* < 0.1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikoleniaritas dan model regresi layak digunakan.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara langsung variabel bebas Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan tabel dibawah maka persamaan regresi untuk model regresi adalah :

Y = a + b1X1+b2X2 + e

Y = 2,285 + 0,462 X1 + 0,476 X2 + e

| Coefficients | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,285 | 0,286 | | 7,996 | 0,000 |
| | X1 | 0,462 | 0,026 | 0,525 | 17,808 | 0,000 |
| | X2 | 0,476 | 0,029 | 0,492 | 16,671 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dinterpretasikan: konstanta 2,285 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 2,285. Stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,462. Adanya hubungan positif ini berarti adanya hubungan yang searah antara stress kerja (X1) terhadap produktivitas (Y). Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,476. Adanya hubungan positif ini berarti adanya hubungan yang searah antara stres kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

**Uji T**

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan, dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,285 | 0,286 | | 7,996 | 0,000 |
| | X1 | 0,462 | 0,026 | 0,525 | 17,808 | 0,000 |
| | X2 | 0,476 | 0,029 | 0,492 | 16,671 | 0,000 |

1. Dari hasil perhitungan, variabel stres kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 17,808 > t tabel sebesar 1,978 dan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT. Seyang Indonesia.
2. Dari hasil perhitungan, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 16,671 > t tabel sebesar 1,978 dan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) di PT. Seyang Indonesia.

**Uji F**

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan F < 0.05, maka hipotesis alternarif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dari uji Anova atau F test didapat nilai F hitung sebesar 2611,588 lebih besar dari 3,07 dan dengan signifikan 0,000.

**ANOVA**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 6855,122 | 2 | 3427,561 | 2611,588 | .000[b] |
| | Residual | 171,930 | 131 | 1,312 | | |
| | Total | 7027,052 | 133 | | | |

Karena signifikan lebih kecil dari 0,005, maka model regresi dapat dikatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Seyang Indonesia.

**Uji Koefesien Determinasi ($R^2$)**

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai $R^2$ yang kecil berarti kemanapun variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .858[a] | 0,736 | 0,7351 | 1,14562 |

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai $R^2$ sebesar 0,736 yang berarti bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 73,6%, sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

## PEMBAHASAN

**Pengujian Hasil Hipotesa 1 Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT. Seyang Indonesia**

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui variabel stres kerja (X1) pada masing – masing indikator pernyataan didapatkan hasil uji validitas memiliki nilai r hitung>r tabel sehingga dikatakan semua butir pernyataan dikatakan valid. Pada uji reabilitas didapatkan hasil *Cronbach alpha* 0,917 > 0,60 , sehingga butir pernyataan dikatakan reliabel. Pada uji asumsi klasik normalitas dengan uji K-S, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* didapatkan hasil 0,071 artinya (p>0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Pada heterokedastisitas gambar titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji multikoleniaritas (uji VIF) menunjukkan bahwa VIF (4,658) < 10 dan 0,215 > 0,1, yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikoleniaritas dan model regresi layak digunakan. Pada uji T memiliki t hitung sebesar 17,808 > t tabel sebesar 1,978 dan nilai Sig sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini berarti variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT. Seyang Indonesia. (Ha1 diterima). Kondisi di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Utari, 2017)(Safitri, A. E., & Gilang, 2019) dimana, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi.

**Pengujian Hasil Hipotesa 2 Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) di PT. Seyang Indonesia**

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X2) pada masing – masing indikator pernyataan didapatkan hasil uji validitas memiliki nilai lebih besar daripada r tabel sehingga dikatakan semua butir pernyataan dikatakan valid. Pada uji reabilitas didapatkan hasil *Cronbach alpha* 0,906 > 0,60 , sehingga butir pernyataan dikatakan reliabel. Pada uji asumsi klasik normalitas dengan uji K-S, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* didapatkan hasil 0,071 artinya (p>0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Pada heterokedastisitas gambar titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji multikoleniaritas (uji VIF) menunjukkan bahwa VIF (4,658) < 10 dan 0,215 > 0,1, yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikoleniaritas dan model regresi layak digunakan. Pada uji T memiliki t hitung sebesar 16,671> t tabel sebesar 1,978 dan nilai Sig sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT. Seyang Indonesia. (Ha2 diterima). Kondisi di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fathussyaadah & Ardiansyah, 2020)(Farisi & Utari, 2017) dimana, Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

**Pengujian Hasil Hipotesa 2 Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT. Seyang Indonesia**

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui variabel Produktivitas Kerja (Y) pada masing – masing indikator pernyataan didapatkan hasil uji validitas memiliki nilai lebih besar daripada r tabel sehingga dikatakan semua butir pernyataan dikatakan valid. Pada uji reabilitas didapatkan hasil *Cronbach alpha* 0,870 > 0,60 , sehingga butir pernyataan dikatakan reliabel.

Pada uji asumsi klasik normalitas dengan uji K-S, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* didapatkan hasil 0,071 artinya (p>0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Pada heterokedastisitas gambar titik-titik

menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uji persamaan regresi untuk model regresi linear berganda adalah Y = 2,285 + 0,462 X1 + 0,476 X2 + e . Hal ini memiliki arti jika ada kenaikan pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 2,285. Stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,462. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,476.

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui statistik F adalah jika nilai signifikan F < 0.05, maka hipotesis alternarif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dari uji Anova atau F test didapat nilai F hitung sebesar 2611,588 > 3,07 dan dengan signifikan 0,000. Karena signifikan < 0,005, maka model regresi dapat dikatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Seyang Indonesia. (Ha3 diterima). Kondisi di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Utari, 2020) dimana, hasil penelitian menunjukkan bahwa Semua variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis serta pembahasan data yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil penelitian yang didapat menunjukan bahwa. Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) di PT. Seyang Indonesia. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) di PT. Seyang Indonesia. Stres kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Seyang Indonesia. Berdasarkan hasil uji hipotesis serta pembahasan data yang telah dilakukan oleh peneliti maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut. Ciptakan komunikasi yang efektif. Lingkungan kerja yang nyaman. Evaluasi dan perbaikan terus-menerus.

## DAFTAR PUSTAKA

Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *4*(01), 69–87. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812

Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, *1*(2), 31–42.

Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak*, *VI*(57), 1–15.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hermana, C., & Anugrah, M. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Protonindo Citra Jakarta Barat. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *6*(1), 588–597. https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3735

Khairuddin, K. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas kerja pada Karyawan. In *Jurnal Social Library* (Vol. 2, Issue 1). https://doi.org/10.51849/sl.v2i1.60

Makrifah, K., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2021). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA GURU DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI MASA PANDEMI COVID-19. *VOLATILITAS*, *3*(5).

Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Media Manajemen Jasa*, *9*(1), 49–69. doi: https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970

Rama, M. I., Sukarmin, S., & Kasmin, K. (2022). Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintahan pada Kantor

Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan. . . *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, *1*(1).

Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, *3*(2).

Santoso, M. H. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) Jenu Tuban. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, *4*(2), 975–986.

Sinambela, E. A., & Darmawan, D. (2021). *Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi*. *1*(4), 2962–4037.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alphabet.

Wahyudi, D., Sunyoto, D., & Puryanti, P. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Intention To Quit Dan Organizational Citizenship Behaviour Di Uptd Rusunawa Sleman. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *7*(1).