

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. JAI Pasuruan

Zachwa Priscilia Ayu Anjani; zachwaanjani@gmail.com
A Ratna Pudyaningsih; ratnahend@gmail.com
Vita Fibriyani; vitafibriyani@gmail.com
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Seiring perkembangannya zaman, sumberdaya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk menghadapi persaingan yang ketat. Oleh karena itu, tenaga kerja atau karyawan perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan produksi bagian Toyota dan Mazda. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Acidental sampling dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi bagian Toyota dan Mazda PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan, dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000; (2) terdapat pengaruh negative dan signifikan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi bagian Toyota dan Mazda PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,046; (3) terdapat pengaruh positif signifikan dari variable lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi bagian Toyota dan Mazda PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stress kerja sebesar 62,2%, sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Stes Kerja, Produktivitas kerja

ABSTRACT

Along with the development of the Times, human resources are needed in organizations to face fierce competition. Therefore, the workforce or employee needs to be managed properly to increase work productivity. This study aims to determine the effect of work environment and work stress on the productivity of production employees of PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Pasuruan, either partially or simultaneously. This research is a quantitative approach. The population in this study are employees of Toyota and Mazda parts production. Sampling technique using Acidental sampling technique with a total sample of 90 people. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression. The results showed that: (1) there is a positive and significant influence of the work environment on the productivity of employees of Toyota and Mazda parts production PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Pasuruan Regency, evidenced by a significant value of 0.000; (2) there is a negative and significant influence of work stress on work productivity of Toyota and Mazda production employees of PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Pasuruan Regency, evidenced by a significant value of 0.046; (3) there is a significant positive influence of work environment variables and work stress simultaneously on work productivity of Toyota and Mazda production employees of PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Pasuruan Regency, evidenced by a significant value of 0.000. Work productivity is influenced

by the work environment and work stress by 62.2%, while the remaining 37.8% is influenced by other variables not studied in this study.

Keywords: work environment, Work Station, work productivity

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan Sehingga lingkungan harus dikondisikan dengan baik untuk menjaga produktivitas kerja yang baik. Selain lingkungan kerja faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu stress kerja. Karyawan diharap dapat mengendalikan stres kerja untuk menghasilkan output yang baik sesuai dengan target Perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan pengelolaan stres kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) khususnya pada bagian Toyota. Dimana diketahui bahwa sering adanya tambahan jam kerja baik dihari kerja maupun dihari libur pada karyawan produksi bagian Toyota. Selain itu, tingginya absensi karyawan juga banyaknya karyawan yang *resign* sebelum masa kontrak habis. Tambahan jam kerja ini dikarenakan tidak tercapainya target harian atau target pada waktu tertentu. Untuk banyaknya karyawan absen dan yang mengajukan *resign* dimungkinkan karena ketidak mampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja atau tidak mampu mengelola stres kerja. Selain itu banyaknya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja akibat suatu kejadian yang tidak diduga dan dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Hal ini dimungkinkan terjadi karena ketidak kondusifan lingkungan kerja dan adanya stres kerja mengingat banyaknya karyawan produksi bagian Toyota. Berdasarkan teori dan permasalahan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan)**”

Sutrisno (2017:102) produktivitas kerja adalah perbandingan anatar hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sutrisno (2019:104) indikator produktivitas kerja yakni Kemampuan untuk melaksanakan tugas, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi

Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2018:28) indikator lingkungan kerja dapat diukur melalui indicator sebagai berikut: penerangan, sirkulasi udara diruang kerja, suasa bising, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan kerja.

Pandi Afandi (2018:173) Stres kerja merupakan suatu proses kompleks, bervariasi dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stress itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatann dan variable-variabelnya saling berkaitan. Pandi Afandi (2018:173) indicator stress kerja menurut pandi afandi yakni tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan pendekatan kualitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variable lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. jatim Autocomp Indonesia (JAI) bagian Toyota sejumlah 2.626 karyawan, sehingga dalam proses pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* pada karyawan produksi PT. jatim Autocomp Indonesia (JAI) bagian Toyota dan Mazda. Dalam metode ini digunakan Teknik atau rumus dengan teori Hair et al (2014:176) dengan cara jumlah indicator yang dimiliki dikalikan dengan 5 sampai 10. Dalam

penelitian ini terdapat 18 indikator, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2.626 populasi karyawan produksi bagian Toyota dan Mazda (18 item indicator x 5). Lokasi penelitian ini di PT Jatim Autocomp Indonesia yang berlokasi di Jl. Wonoayu No.26 Wonoayu Gempol, Kec. Gempol, Pasuruan Kode Pos 67155. Metode pengumpulan data yakni dengan melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian, wawancara kepada anggota kelompok masyarakat Sakinah dan kepada Ketua Kelompok Masyarakat Sakinah, dokumentasi dan menyebar kuisioner. Pengujian instrument yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, melakukan uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan (R^2) dan yang terakhir pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas, menurut (Arikunto, 2006), adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan instrumen.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
Penerangan (X1.1)	0,791	0,312	Valid
Suhu Udara Di Ruang Kerja (X1.2)	0,722	0,312	Valid
Suara Bising (X1.3)	0,663	0,312	Valid
Penggunaan Warna (X1.4)	0,740	0,312	Valid
Kelembapan Udara (X1.5)	0,808	0,312	Valid
Fasilitas (X1.6)	0,636	0,312	Valid
Hubungan Kerja (X1.7)	0,699	0,312	Valid
Stres Kerja (X2)			
Tuntutan Tugas (X2.1)	0,837	0,312	Valid
Tuntutan Peran (X2.2)	0,763	0,312	Valid
Tuntutan Antar Pribadi (X2.3)	0,744	0,312	Valid
Struktur Organisasi (X2.4)	0,652	0,312	Valid
Kepemimpinan Organisasi (X2.5)	0,877	0,312	Valid
Produktifitas Kerja			
Kemampuan (Y.1)	0,715	0,312	Valid
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Y.2)	0,866	0,312	Valid
Semangat Kerja (Y.3)	0,893	0,312	Valid
Pengembangan Diri (Y.4)	0,748	0,312	Valid
Mutu (Y.5)	0,765	0,312	Valid
Efisiensi (Y.6)	0,909	0,312	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas, kami menemukan bahwa semua pernyataan yang diberikan kepada responden adalah valid karena r hitung > r tabel, r tabel untuk sampel 40 adalah (df=38) 0,312. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menurut (Ghozali, 2006), didefinisikan sebagai tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur, semakin tinggi tingkat kestabilannya untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,831	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,837	0,6	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	0,892	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari hasil reliabilitas tersebut diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel independen dan dependen, khususnya variabel lingkungan kerja, stress kerja dan produktifitas kerja sebesar 0.831, 0.837, 0.892 mempunyai nilai lebih besar dari 0.60. Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan tehnik pengukuran skor dengan skala likert dimana nilai tertinggi memenuhi nilai 5 yaitu sangat setuju dan nilai terendah memenuhi nilai 1 yaitu sangat tidak setuju. Interval kelas dan kriteria ditentukan :

- 1,00 – 1,8 = Sangat Tidak Baik
- 1,81 – 2,6 = Tidak Baik
- 2,61 – 3,4 = Biasa/Netral
- 3,41 – 4,2 = Baik
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik

Tabel 3. Skor Hasil Pengukuran dan Kriteria Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator		Skala Likert					Total	Skor	Kriteria
			STS	TS	N	S	SS			
1	Penerangan (X1.1)	Frekuensi	2	2	9	34	43	90	4,27	Sangat Baik
		f x b	2	4	27	136	215			
2	Suhu Udara Di Ruang Kerja (X1.2)	Frekuensi	2	1	26	24	37	90	4,03	Baik
		f x b	2	2	78	96	185			
3	Suara Bising (X1.3)	Frekuensi	4	7	25	25	25	90	3,76	Baik
		f x b	4	14	75	100	145			
4	Penggunaan Warna (X1.4)	Frekuensi	2	3	18	27	40	90	4,11	Baik
		f x b	2	6	54	108	200			
5	Kelembapan Udara (X1.5)	Frekuensi	0	4	19	31	36	90	4,10	Baik
		f x b	0	8	57	124	180			
6	Fasilitas (X1.6)	Frekuensi	1	2	6	46	35	90	4,24	Sangat Baik
		f x b	1	4	18	184	175			
7	Hubungan Kerja (X1.7)	Frekuensi	2	2	14	34	38	90	4,16	Baik
		f x b	2	4	42	136	190			
Total Skor								28,67		
Rata-Rata								4,10	Baik	

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 4. Skor Hasil Pengukuran dan Kriteria Variabel Stres Kerja

No	Indikator		Skala Likert					Total	Skor	Kriteria
			STS	TS	N	S	SS			
1	Tuntutan Tugas (X2.1)	Frekuensi	8	6	33	29	14	90	3,39	Biasa / Netral
		f x b	8	12	99	116	70	305		
2	Tuntutan Peran (X2.2)	Frekuensi	7	8	23	35	17	90	3,52	Baik
		f x b	7	16	69	140	85	317		
3	Tuntutan Antar Pribadi X2.3	Frekuensi	20	11	18	29	12	90	302	Biasa / Netral
		f x b	20	22	54	116	60	272		
4	Struktur Organisasi (X2.4)	Frekuensi	24	7	25	24	10	90	2,88	Biasa / Netral
		f x b	24	14	75	96	50	259		
5	Kepemimpinan Organisasi (X2.5)	Frekuensi	14	6	24	27	19	90	3,34	Biasa / Netral
		f x b	14	12	72	108	95	301		
Total Skor								16,16		
Rata-Rata								3,23	Biasa / Netral	

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 5. Skor Hasil Pengukuran dan Kriteria Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator		Skala Likert					Total	Skor	Kriteria
			STS	TS	N	S	SS			
1	Kemampuan (Y.1)	Frekuensi	1	0	20	43	26	90	4,03	Baik
		f x b	1	0	60	172	130	363		
2	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Y.2)	Frekuensi	0	1	25	32	32	90	4,06	Baik
		f x b	0	2	75	128	160	365		
3	Semangat Kerja (Y.3)	Frekuensi	0	0	17	44	29	90	4,13	Baik
		f x b	0	0	51	176	145	372		
4	Pengembangan Diri (Y.4)	Frekuensi	0	3	21	37	29	90	4,02	Baik
		f x b	0	6	63	148	145	362		
5	Mutu (Y.5)	Frekuensi	0	0	15	37	38	90	4,26	Sangat Baik
		f x b	0	0	45	148	190	383		
6	Efisiensi (Y.6)	Frekuensi	0	0	18	35	37	90	4,21	Sangat Baik
		f x b	0	0	54	140	185	379		
Total Skor								24,71		
Rata-Rata								4,12	Baik	

Sumber : data primer diolah, 2023

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asym. Sig (2-tailed)	0,200	Residual Berdistribusi Normal

Sumber : data diolah, 2023

Uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,200 > 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikonieritas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Kriteria Multikolinieritas		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Produktivitas Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X ₁)	1,000	1,000	Residual tidak terjadi multikolinieritas
	Stres Kerja (X ₂)	1,000	1,000	Residual tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 1,000 > 0,10 atau sama dengan VIF 1,000 < 10 sehingga dapat disimpulkan antar variabel independen telah lolos dari uji multikolinieritas.

Linieritas

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

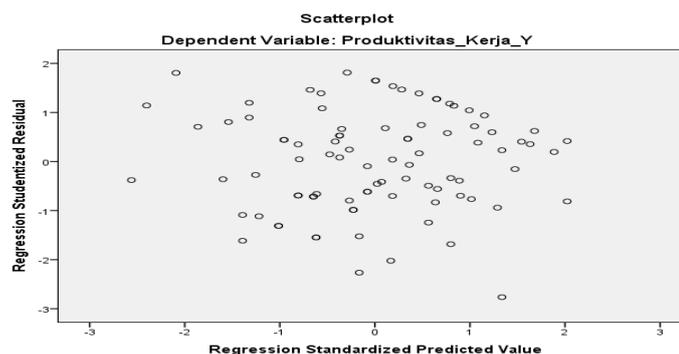
Hubungan Antar Variabel	Nilai Sig Deviation from Linearity	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁) — Produktivitas Kerja (Y)	0,169	Residual Terjadi Linieritas
Stres Kerja (X ₂) — Produktivitas Kerja(Y)	0,273	Residual Terjadi Linieritas

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dua nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) > signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan dari variabel independen Lingkungan Kerja (X₁) dengan variabel dependen Produktifitas Kerja (Y) dan terdapat hubungan linier secara signifikan dari variabel independen Stres Kerja (X₂) dengan variabel dependen Produktifitas Kerja (Y).

Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : data primer diolah, 2023

Dari grafik *scatterplots* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Teknik Analisis Data
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai Sig	Keterangan
Konstanta	15,326	0,000	Hubungan Positif
Lingkungan Kerja (X_1)	0,401	0,000	Hubungan Positif
Stres Kerja (X_2)	-0,141	0,046	Hubungan Negatif

Sumber : data primer diolah, 2023

$$Y = 15,326 + 0,401 - 0,141 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Produktivitas Kerja.
2. Variabel Stres Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda negatif terhadap variabel Produktivitas Kerja.
3. Koefisien variabel Lingkungan Kerja memberikan nilai sebesar 0,401 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien variabel Stres Kerja memberikan nilai sebesar -0,141 yang berarti bahwa jika Stres Kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel produktivitas kerja akan mengalami penurunan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Dependen	Variabel Independen	F _{Statistik}	F _{tabel}	Nilai Sig	Keterangan
Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja (X_1) Stres Kerja (X_2)	16.323	3.10	0.000	Menolak H ₀ (Hipotesis 1)

Sumber : data primer diolah, 2023

Karena F hitung > F tabel yaitu, $16,323 < 3,10$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Dependen	Variabel Independen	t statistic	t tabel	Nilai Sig	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X_1)	5,308	1,98761	0,000	Menolak H ₀ (Hipotesis 2)
	Stres Kerja (X_2)	-2,023	1,98761	0,046	Menolak H ₀ (Hipotesis 3)

Sumber : data primer diolah, 2023

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja
 Dari tabel di atas, nilai signifikansi hitung t sebesar 5,308 lebih besar dari 1,98761, dengan taraf signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja
 Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa uji hipotesis stres kerja menunjukkan nilai signifikansi hitung $-2,023 > 1,98761$, dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam penelitian

ini, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_2) memiliki dampak yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square	Adjusted R Square
Produktivitas Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X_1) Stres Kerja (X_2)	0.625	0.622

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 13 diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,622 atau 62,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) memberikan kontribusi atau mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 62,2%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 37,8% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 16.323 lebih besar dari F tabel 3,10 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin baik kondisi aspek lingkungan kerja dan menurunnya tingkat stres kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat untuk memenuhi target produksi PT Jatim Automcomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan bagian Toyota dan Mazda. Dalam hal ini sesuai dengan teori pengertian produktivitas kerja menurut sutrisno, dimana produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Uji hipotesis kedua tentang hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja dengan hasil uji t, tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, dan t hitung 5.308 lebih besar dari t tabel 1,98761. Hasil menunjukkan bahwa ada dampak positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja secara tidak langsung berdampak pada produktivitas kerja karyawan produksi bagian Toyota dan Mazda PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan. Oleh sebab itu kondisi lingkungan kerja harus dijaga seperti penerangan dan fasilitas yang memperoleh kriteria sangat baik dengan skor masing-masing 4,27 dan 4,24. Serta lebih meningkatkan penggunaan warna yang mendapat kriteria baik dengan skor terendah 3,76 sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja. Hal ini juga menjadi bentuk usaha untuk mengurangi tambahan jam kerja diluar jam kerja dan saat hari libur.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian Maludin Panjaitan 2017 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) Nilai koefisien regresi 0,463 menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan 0,463 satu satuan lingkungan kerja maka akan ada kenaikan sebesar 0,463 satu satuan untuk produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,046 di bawah 0,05, dan t hitung -2,023 lebih besar dari t tabel 1,98761 antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. Stres kerja secara tidak langsung berdampak pada produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan seringnya karyawan yang *resign*. Oleh sebab itu penyebab-penyebab stres kerja harus diminimalisir, seperti tuntutan peran yang memperoleh kriteria baik dengan skor tertinggi 3,52 sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja yang

menurun. Hal ini juga menjadi bentuk usaha untuk mencegah kecelakaan kerja pada karyawan produksi bagian Toyota PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan.

Dalam hal ini tidak sejalan dengan penelitian Encep Saefullah dan kawan-kawan 2017 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Produksi Pada PT. Venia Agape Indonesia bahwa Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). t hitung 2,029 > t tabel 2,009, sig 0,048 < 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Secara simultan variable lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh secara Bersama-samaterhadap variable produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja dan minimnya stress kerja maka karyawan produksi bagian Toyota dan Mazda di PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan akan lebih produktif.
2. Variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan produksi bagian Toyota dan Mazda di PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan.
3. Variabel stres kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa stress kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan produksi bagian Toyota dan Mazda di PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kabupaten Pasuruan.
4. Berdasarkan uji koefisien dengan nilai Adjusted R Square 0,622 atau 62,2%. Berarti variable lingkungan kerja dan stress kerja memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 62,2%. Sedangkan sisanya 37,8% dapat dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian seperti motivasi kerja.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, e. a. (2014). *Multivariate Data Analysis*. New International Edition, New Jersey : Pearson.
- Muammam, M., Pramono, R. E., & Supriyanto, T. (2013). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yamaha Bntang Motor Di Situbondo. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.