



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT  
KRESNA KARYA TEKNOLOGI SURABAYA**

**Oleh:**

**Reni Usnia Ifawati**

**NIM : 15210709**

**ABSTRAK**

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Produktivitas Karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya**” ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya, pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya, dan pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya. Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan wawancara. Peneliti mengambil sebanyak 35 karyawan sebagai responden. Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh berjumlah 35 responden. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan sebagai teknik analisis data untuk mengetahui seberapa besar peran stres kerja dalam memediasi pengaruh hubungan antara kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan dan seberapa besar peran lingkungan kerja dalam memediasi pengaruh hubungan kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan

tidak mampu memediasi antara variabel stres kerja terhadap produktivitas karyawan dan kinerja karyawan tidak mampu memediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

**Kata Kunci : Stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, produktivitas karyawan**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Indonesia adalah negara kepulauan yang mempunyai beranekaragam budaya, suku, adat, dan penduduk. Semakin berkembangnya kemajuan di bidang teknologi dan industri pada masa sekarang ini menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang di hadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi yang harus mampu mencapai tujuan yang di rencanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang dan masa yang akan datang.

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar. Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Dengan demikian Sumber Daya Manusia sangat berperan penting terhadap berkembangnya atau majunya sebuah organisasi/perusahaan.

Pengelolaan dan pengembangan yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing di era globalisasi saat ini dan mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara. Menurut Dessaler (2016:14) (dalam tugas-tugas dan prioritas sumber daya manusia berkembang dari waktu ke waktu karena mereka harus menyesuaikan atau masuk akal dalam arah strategis perusahaan, oleh karena itu perusahaan memerlukan faktor sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi.

Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi perlu ditinjau dari segi Stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan produktivitas atau hasil dari pencapaian suatu kegiatan organisasi. Stres kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan keadaan tersebut bisa berdampak pada kinerja karyawan akan menjadi lebih baik atau justru semakin menurun dan nanti akan berdampak pada produktivitas atau hasil dari suatu organisasi.

PT Kresna Karya Teknologi Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang sistem integrator yang berdiri pada tahun 2010, perusahaan yang menangani khusus pekerjaan proyek industrial baik baru atau peningkatan kapasitas diperusahaan. Dengan seiring berjalannya waktu PT Kresna Karya Teknologi Surabaya juga mulai mengalami berbagai persoalan atau permasalahan baik itu dari persoalan internal maupun eksternal. Dengan berkembangnya perusahaan karyawan pada PT Kresna Karya teknologi Surabaya juga semakin bertambah dan begitu juga persoalan yang ada pun akan semakin bertambah dan kompleks. Semakin berkembangnya perusahaan juga semakin banyak proyek yang ditangani oleh PT Kresna Karya Teknologi Surabaya itu sendiri dan mengakibatkan pekerjaan karyawan semakin meningkat, dari itulah tingkat kesibukan dan tuntutan pekerjaan karyawan meningkat akibatnya membuat karyawan iitu sendiri mengalami stres kerja. Tidak hanya dari faktor stres, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi konsentrasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menghasilkan produk atau output yang baik dan benar.

Dari permasalahan diatas pada objek perusahaan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT KRESNA KARYA TEKNOLOGI SURABAYA".

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya?
5. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumberdaya manusia /MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Cushway (1994:13) (dalam Wayne Mondy 2014:5) adalah Manajemen sumber Daya Manusi (MSDM) sebagai '*Part of the procces that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini dapat

diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan MSDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik

### **Pengertian Stres Kerja**

Soesmalijah Soewondo (dalam Devi S, 2013:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Peneliti mengambil beberapa dimensi Menurut Soesmalijah Soewondo (dalam Devi S, 2013:19), stress kerja terdiri dari empat macam indikator yang dapat menjadi patokan untuk mengukur stress kerja diantaranya:

- a. Kondisi fisiologis
- b. Perilaku
- c. Tuntutan pekerjaan
- d. Tekanan

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut George R. Terry (2016:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2015:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik antara lain:

- a. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja secara fisik diantaranya:

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja
- c. Tata warna di tempat kerja
- d. Musik di tempat kerja
- e. Kebersihan ruang kerja
- f. Keamanan di tempat kerja

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Thoyib (2005:11) mengemukakan bahwa, istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan

satisfaction.” Wibowo (2007:8) mengemukakan bahwa “ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah Hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu.”

Hasibuan dalam sujak 1990 (dalam sutiadi 2013:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan operasional (kesempatan untuk bekerja). Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Indikator *kinerja* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Hasibuan 1990 (dalam sutiadi 2013:6) yaitu :

- |                |                |
|----------------|----------------|
| a. Kecakapan   | d. Kemampuan   |
| b. Pengalaman  | e. Usaha kerja |
| c. Kesungguhan | f. Dukungan    |

### **Pengertian Produktivitas Karyawan**

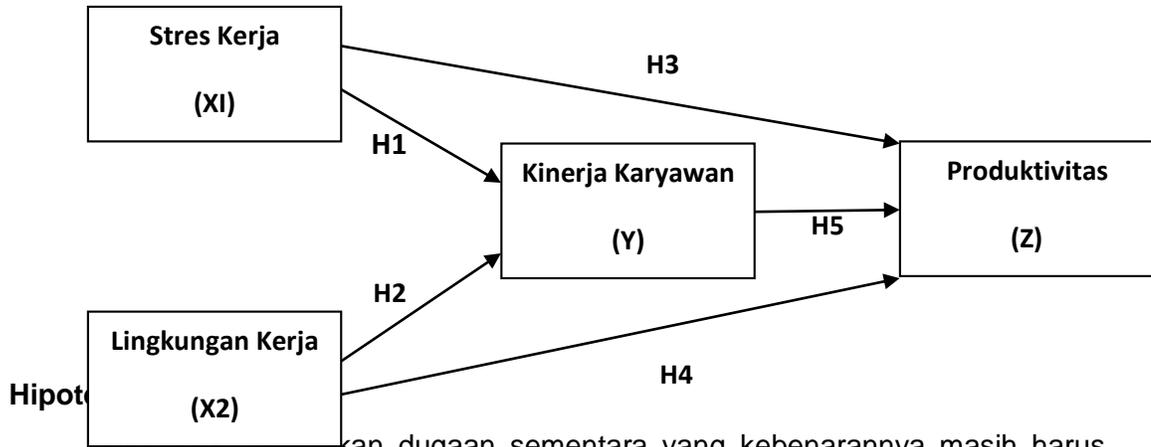
Sugeng Budiono (2013:201) Menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa “produktivitas adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersediadengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”. Sondang P.Siagian (2015:75) Menurut Komarudin, ”produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini”.

*Produktivitas Karyawan* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Sugeng Budiono (2013:201) yaitu :

- |                |              |
|----------------|--------------|
| a. Hasil kerja | d. Prasarana |
| b. Kemampuan   | e. Mutu      |

c. Sarana

### Kerangka Konseptual



Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujiannya. Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberi arah bagi analisis penelitian. Maka kesimpulan sementara sebagai berikut:

H0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

H0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.
- H0 : Kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.
- H5 : Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dimana penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang mempunyai hubungan sebab akibat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:11) metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan metode yang dipakai untuk mengolah data nya yaitu dengan metode survei, yang mana metode tersebut digunakan untuk mendapatkan data dari responden secara langsung. Selain itu metode yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Kresna Karya Teknologi Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan sejak bulan November sampai dengan bulan Januari 2019.

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya sebanyak 35 karyawan pada tahun 2019.

### **Sampel**

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2015:85). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya sebanyak 35 orang.

### **Variabel Penelitian**

1. Variabel endogen (*Independent Variable*), yaitu stress kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dimana variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)
2. Variabel mediasi (*intervening*), yaitu produktivitas karyawan (Z) dimana variabel tersebut yang memperantarai hubungan tidak langsung antara variabel independen ke variabel dependen (terikat).
3. Variabel eksogen (*dependent variable*), yaitu: kinerja karyawan (Y) dimana variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Menurut Imam Ghozali (2016:52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Dapat dikatakan valid apabila korelasinya signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan  $< 0,05$ , maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak valid jika signifikan  $> 0,05$  atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan.

Hasil uji validitas dari ke 20 variabel pada program SPSS 15.0 dikatakan valid karena mempunyai nilai signifikan  $<0,05$ . Dimana terdapat korelasi antara item dengan total skor-nya dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2016: 47-48) Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Dimana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha*  $>0,70$ .

Hasil dari uji reliabilitas dari 20 variabel pada program SPSS 15.0 dikatakan reliabel karena nilai signifikansi diatas 0.70 sehingga dinyatakan semua variabel penelitian telah reliable dengan jumlah responden sebanyak 35 konsumen.

### **Data dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

Ada dua jenis data penelitian ini yaitu yang pertama, data primer dan kedua adalah data sekunder.

#### **Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer disini diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai hal yang berkaitan dengan stress kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan produktivitas karyawan.

2. Data Skunder

Data sekunder disini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, artikel, dan literaturlain yang

berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Serta mendatangi instansi yang ada hubungannya dengan Penelitian. Salah satunya perpustakaan STIE MAHARDHIKA Surabaya dan lembaga lain sekiranya bisa menunjang penyusunan skripsi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner dimana responden hanya memberi tanggapan dengan cara memberi tanda centang pada jawaban yang tertera, untuk skala pengukurannya menggunakan skala likert dengan nilai 1-5. Kedua menggunakan cara observasi dimana dilakukan dengan cara penelitian langsung terhadap responden yang menjadi objek penelitian, dan yang ketiga menggunakan teknik wawancara dimana dilakukan dengan beberapa staff perusahaan untuk mengetahui sejarah berdirinya perusahaan serta mengetahui keluhan kesah yang dirasakan oleh karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Secara umum metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dimana data yang didapatkan berupa angka-angka sehingga analisis data dilakukan dengan menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur) dengan bantuan program aplikasi SPSS 15.0.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali, (2016:154) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka uji F dan uji t menjadi valid. Diantara uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik kolmogorov-Smirnov (K-S). Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.562 dan 0.638 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independen*). (Ghozali, 2016:103). Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai tolerance atau VIF (*Variance Inflation Factor*) jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Dengan demikian hasil pengujian multikolinieritas dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas, sedangkan variabel stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas juga. Karena nilai VIF dibawah 10 sehingga dinyatakan bahwa semua struktur pertama dan kedua dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2016:134). Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hal ini berarti seharusnya nilai variance dan residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap (Heteroskedastisitas). Uji ini yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya gejala Heteroskedastisitas diantaranya dengan menggunakan Uji Gletjser. Cara menganalisis untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas adalah jika variabel bebas signifikan ( $\text{sig.} < 0,05$ ) mempengaruhi variabel terikat, maka terdapat indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dari variabel kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan variabel stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas juga. Karena kedua tersebut terdapat nilai signifikansi diatas 0.05, sehingga dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T-test) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel. Jika Thitung > Ttabel dengan signifikansi dibawah 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dan juga sebaliknya. Dimana uji t disini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel independen terhadap variabel dependen.

**H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.**

H0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya

Hasil pengujian SPSS 15.0 penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulannya bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.**

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya

Hasil pengujian SPSS 15.0 penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,052 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga kesimpulannya bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.**

H0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya

Hasil pengujian SPSS 15.0 penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,108 dimana nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05 sehingga kesimpulannya bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**H4 :Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.**

H0 :Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

Hasil pengujian SPSS 15.0 penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,603 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga kesimpulannya bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**H5 : Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.**

H0 : Kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

Hasil pengujian SPSS 15.0 penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,146 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga kesimpulannya bahwa kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## 2. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Pada intinya hanya sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan kepada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan apabila nilai  $r^2$  mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## 3. Analisis Jalur (*path analys*)

### **Persamaan 1.**

Pada persamaan satu pengaruh stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = a + P1X1 + P2X2 + e1$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,872 + 0,733 + 0,302 + e1$$

$R^2 = 0,798$  berarti 79,8% kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja.

### **Persamaan II**

Pada persamaan kedua Pengaruh stress kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) terhadap produktivitas karyawan (Z) menunjukkan hasil sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Karyawan} = a + P3X1 + P4X2 + P5Y + e2$$

$$\text{Produktivitas Karyawan} = 27,703 + 0,596 - 0,167 - 0,527 + e2$$

$R^2 = 0,100$  berarti 10% produktivitas karyawan bisa dijelaskan oleh variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan model-model pengaruh diatas, maka dapat disusun model lintasan pengaruh yang disebut analisis jalur (*path analysis*). Pengaruh error pada persamaan pertama dan kedua adalah sebagai berikut:

$$e1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e1 = \sqrt{(1 - 0,798)} = 0,449$$

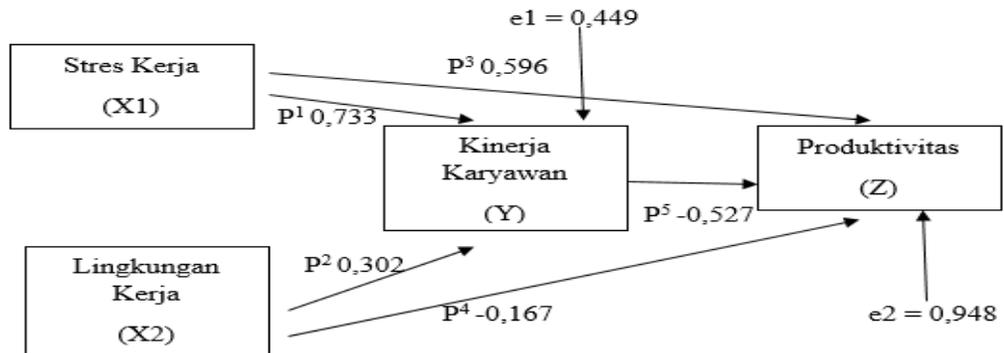
$$e2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e2 = \sqrt{(1 - 0,100)} = 0,948$$

Dari hasil perhitungan regresi diatas dapat dihitung pengaruh tidak langsung pertama yaitu stres kerja (X1) terhadap produktivitas (Z) melalui kinerja karyawan (Y). Dan yang kedua yaitu lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Z) melalui kinerja karyawan (Y). Untuk nilai koefisien jalurnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar**

### Model Lintasan Pengaruh



Berdasarkan gambar diatas, untuk mencari pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :

- a. pengaruh tidak langsung pertama yaitu stres kerja (X1) terhadap produktivitas (Z) melalui kinerja karyawan (Y).

$$PL = P3 = 0,596$$

$$PTL = P1 \cdot P5 = 0,773 \cdot (-0,527) = -0,407$$

$$PT = P3 + (P1 \cdot P5) = 0,596 + (0,773 \cdot (-0,527)) = 0,596 - 0,407 = 0,189$$

Keterangan :

PL = Pengaruh Langsung

PTL = Pengaruh Tidak Langsung

PT = Pengaruh Total

Untuk mengetahui pengaruh mediasi dalam penelitian ini harus diuji dengan menggunakan uji sobel tes sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 SP1P5 &= \sqrt{(SP1^2 \cdot P5^2) + (SP5^2 \cdot P1^2) + (SP1^2 \cdot SP5^2)} \\
 &= \sqrt{(0,118^2 \cdot (-0,527^2)) + (0,353^2 \cdot 0,773^2) + (0,118^2 \cdot 0,353^2)} \\
 &= \sqrt{(0,013 \cdot 0,277) + (0,124 \cdot 0,597) + (0,013 \cdot 0,124)} \\
 &= \sqrt{0,003 + 0,074 + 0,001} \\
 &= \sqrt{0,078} \\
 &= 0,279
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sab dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{P1 \cdot P5}{SP1P5} = \frac{0,773 \cdot (-0,527)}{0,279} = \frac{-0,407}{0,279} = -1,458$$

Dilihat dari uji sobel diatas bahwa besarnya nilai t hitung sebesar -1,458 yaitu lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 yaitu 1,69, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan tidak mampu memediasi antara variabel stres kerjaterhadap produktivitas karyawan.

b. Pengaruh tidak langsung kedua yaitu lingkugan kerja (X2) terhadap produktivitas (Z) melalui kinerja karyawan (Y).

$$PL = P4 = -0,167$$

$$PTL = P2 \cdot P5 = 0,302 \cdot (-0,527) = -0,159$$

$$PT = P4 + (P2 \cdot P5) = -0,167 + (0,302 \cdot (-0,527)) = -0,167 - 0,159 = -0,326$$

Keterangan :

PL = Pengaruh Langsung

PTL = Pengaruh Tidak Langsung

PT = Pengaruh Total

Untuk mengetahui pengaruh mediasi dalam penelitian ini harus diuji dengan menggunakan uji sobel tes sebagai berikut :

$$\begin{aligned} SP2P5 &= \sqrt{(SP2^2 \cdot P5^2) + (SP5^2 \cdot P2^2) + (SP2^2 \cdot SP5^2)} \\ &= \sqrt{(0,149^2 \cdot (-0,527^2)) + (0,353^2 \cdot 0,302^2) + (0,149^2 \cdot 0,353^2)} \\ &= \sqrt{(0,022 \cdot 0,277) + (0,124 \cdot 0,091) + (0,022 \cdot 0,124)} \\ &= \sqrt{0,006 + 0,011 + 0,002} \\ &= \sqrt{0,019} \\ &= 0,137 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sab dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{P2 \cdot P5}{SP2P5} = \frac{0,302 \cdot (-0,527)}{0,137} = \frac{-0,159}{0,137} = -1,160$$

Dilihat dari uji sobel diatas bahwa besarnya nilai t hitung sebesar -1,160 yaitu lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 yaitu 1,69,

maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan tidak mampu memediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya. Jika suatu karyawan mengalami perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaannya, maka tingkat kerjanya akan menurun sehingga secara tidak langsung akan merugikan perusahaan. Begitupula sebaliknya apabila karyawan merasakan tingkat kenyamanan pada posisi pekerjaannya maka tingkat kerjanya akan semakin baik bahkan dengan sendirinya memberikan yang terbaik untuk perusahaan

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya. Lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang berada di luar perusahaan akan tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut sangat penting bagi karyawan. Justru sebaliknya, lingkungan kerja tidak selalu memberikan dampak negative kepada kinerja karyawan, apabila karyawan nyaman akan pekerjaan yang dilakukan maka pengaruh apapun tidak akan mengganggu tingkat kerjanya.

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya. Jika suatu karyawan mengalami perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaannya, maka dengan sendirinya akan menurunkan tingkat produktivitasnya. Begitupula sebaliknya apabila karyawan merasakan tingkat kenyamanan dalam sebuah pekerjaan maupun perusahaan maka dengan senang hati karyawan menaikkan tingkat produktivitas kerjanya

Tidak terdapat pengaruh positif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya. ALingkungan kerja tidak selalu memberikan dampak baik terhadap tingkat produktivitas karyawan. Dibuktikan dengan hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan. Karna meski lingkungan kerja yang dihadapi oleh perusahaan kondisinya

kurang baik, tingkat produktivitas karyawan akan tetap berjalan sesuai aturan yang dibuat oleh perusahaan

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya. Produktivitas tidak hanya digunakan untuk mengukur efisiensi kinerja kerja karyawan, namun juga sering digunakan untuk menilai perkembangan bisnis. Salah satu faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas yakni kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang kami lakukan, justru kinerja karyawan tidak mempengaruhi produktivitas karyawan, mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan selain kinerja karyawan dalam perusahaan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya.

### **Saran**

Bagi perusahaan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya untuk lebih untuk lebih memperhatikan tuntutan pekerjaan kepada karyawan supaya tidak mengganggu kinerja karyawan dan menjadikan produktivitas karyawan menurun. Dan juga menjaga lingkungan kerja supaya karyawan tetap nyaman dan betah bekerja yang nantinya berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri.

### **Daftar Pustaka**

- Ashar, D. 2013. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Cetakan kedua. Jakarta: Balai Penerbit FKUI.
- Alimuddin, Ibriatii Kartika. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar*. Makasar.
- Anitasari, Anna Fitri. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Empat Perusahaan Tenun di Gamplong, Moyudan, Sleman*. Jakarta.

- Budiono. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Budianto, A. Aji Tr dan Kartini, Amelia. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan gas Negara (persero) Tbk SBU distribusi wilayah Jakarta*. Pamulang.
- Dessaler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta Barat:PT Indeks.
- Devi. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prsestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pabrik Es Puter*. Jakarta.
- Gaffar, Hulaifah. 2016. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri ( Persero ) Tbk Kantor Wilayah X Makasar*. Makasar
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegor.
- Handoko, T Tani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Hakam. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta:RajaGrafindo Persada.
- Hapsari. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Igor, S. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SemenTonasa (Persero) Pangkep*. Makasar.
- Indahsari, Eka Nur. 2017. *Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Dengan Pemberian Reward dan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi*. Samarinda.

- Jacinta, 2013. *Menghadapi Stres dan Depresi: Seni Menikmati Hidup Agar Selalu Bahagi.*, Jakarta: Platinum.
- Mondy, Wayne. 2014. *Human Resource Management Edisi Kesepuluh*. Jilid Pertama. Jakarta: Erlangga.
- Mardiana. 2013. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Margono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidika*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatma Publisher.
- Putra. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Prahesti, Dian Ratih. 2015. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja*. Semarang.
- Rudhaliawan, Very Mahmudhitya. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan Study pada Karyawan PT Telkom Indonesia, Kadatel Malang* . Malang.
- Sutiadi. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Singarimbun dan Effendi. 2017. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Terry, George R. 2016. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wartono, Tri. 2017. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Majalah Mother and Baby*. Jurnal. Pamulang.