



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja

Hindun Istiqomah¹, Uju Suji'ah²

¹Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, Kota Yogyakarta, DIY, Indonesia

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, Kota Yogyakarta, DIY, Indonesia

Article History

Received : 17 Juli 2024
Revised : 8 Agustus 2024
Accepted : 2 September 2024
Published : 1 Oktober 2024

Keywords:

Work Environment; Work Stress; Work Productivity; Job Satisfaction

Corresponding author:

¹hiduistiqomah@gmail.com

²ujusuji@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.61476/h5fhbk60>

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and work stress on work productivity with the moderating variable job satisfaction. The total sample was 81 employees with a saturated sampling technique. The data collection method uses a questionnaire. Data testing uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests, coefficient of determination tests, and absolute difference tests. The research results show that 1) the work environment has a significant influence on work productivity. 2) work stress has a significant influence on work productivity. 3) the work environment and work stress have a significant influence on work productivity. 4) job satisfaction does not moderate the influence of the work environment on work productivity. 5) job satisfaction does not moderate the influence of work stress on work productivity. 6) the results of the coefficient of determination test (R²) of the work environment and work stress have an influence on work productivity of 97.4 percent, while the remaining 2.6 percent is influenced by other factors not examined in this research

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan variabel moderating kepuasan kerja. Jumlah sampel 81 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, dan uji selisih mutlak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2) stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 3) lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 4) kepuasan kerja tidak memoderating pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. 5) kepuasan kerja tidak moderating pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. 6) hasil uji koefisien determinasi (R²) lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 97,4 persen, sedangkan sisanya 2,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



PENDAHULUAN

Manusia adalah aset yang harus dijaga dan dikelola dengan baik serta menjadi bagian dari investasi organisasi agar diperoleh imbal hasil (return) yang memenuhi ekspektasi organisasi dalam bentuk produktivitas dan efektivitas kerja (Hery, 2020). Menurut Rusby (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro et al, 2017). Dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh atasan untuk mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan. Oleh karena itu sebaiknya sumber daya manusia dikelola dengan baik, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, stress kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Candrianto, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Widyaningrum (2019) adalah personal/individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual (situasional). Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer; Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Stres kerja menurut Izzati et al (2019), merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kinerja individu. Stres kerja adalah penggabungan hal-hal negatif yang timbul dari beban kerja hingga pekerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan segala bentuk tugas dan kewajiban (Hartini et al, 2021). Penyebab stres kerja menurut Harras et al (2020), stres kerja tidak terjadi secara tiba-tiba, umumnya seorang pekerja akan mengalami gangguan pikiran ketika beban tidak lagi dapat diatasi, seperti imbalan yang rendah, perlakuan berlebihan dari pimpinan,

tingginya aktivitas kerja, konflik horizontal, dan masalah pribadi.

Produktivitas adalah ukuran bagaimana sumber daya (tenaga kerja, material, modal, dan lain-lain) sebagai masukan (input) dikelola untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dalam ukuran waktu, kualitas, dan kuantitas (Moko et al, 2021). Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal (Bukit, 2017). Produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan dan memperaktekan budaya organisasi sesuai norma-norma atau aturan yang berlaku atau yang dianut (Alfan Madjidu, 2022)

Kepuasan kerja adalah perspektif seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima, yang didasarkan pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang pegawai (Surajiyo et al, 2020). Kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai dapat merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaan mereka sendiri (Safrizal, 2022). Dampak kepuasan kerja akan terjadi pada produktivitas karyawan, keabsenan, pengunduran diri, kepuasan pelanggan (Lubis et al, 2019). Produktivitas karyawan, semakin tinggi kepuasan pekerjaan dalam organisasi akan semakin produktif organisasi tersebut; Keabsenan, hubungan negatif yang konsisten antara kepuasan dan keabsenan, namun korelasi tersebut moderat. Meski diakui masuk akal bahwa karyawan yang tidak puas berkemungkinan lebih besar absen dari pekerjaan; Pengunduran diri, walau juga moderat tapi kepuasan yang tinggi akan mengurangi pengunduran diri karyawan terlebih yang berkinerja tinggi; Kepuasan pelanggan, jika kepuasan ada pada karyawan yang ada pada garis depan, khususnya dalam hal jasa, maka akan memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan adanya korelasi antara lingkungan kerja, stress kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja yaitu hasil penelitian Maludin Panjaitan (2017), Martina Trisnawaty et al (2020), Edwin Faisal Saputra et al (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja; Rika Kusdinar et al (2020), Amelia Eka Safitri (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; Virga Dyah Ekasari et al (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; Ismail Haeruddin et al (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja; Muhammad Affan Gaffar et al (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang bertugas untuk menangani berbagai aspek penanggulangan bencana di wilayah Kota Yogyakarta. BPBD ini memiliki peran

penting dalam mengoordinasikan upaya pencegahan kesiapsiagaan, kedaruratan logistik dan rehabilitasi rekonstruksi pasca bencana. BPBD merupakan garda terdepan dalam upaya melindungi masyarakat dari dampak bencana, keberlanjutan pembangunan dan meningkatkan ketahanan daerah terhadap berbagai ancaman bencana. BPBD Kota Yogyakarta terletak di Jl. Gambiran No. 26, Pandeyan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan observasi yang dilakukan, bahwa lingkungan kerja sudah nyaman, namun terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti peralatan yang kurang memadai sehingga mempersulit karyawan dalam bekerja yang menimbulkan stres kerja. Stres kerja akan mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh pemahaman yang lebih komperhensif tentang analisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja pada karyawan di BPBD Kota Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif di lingkungan oraganisasi yang memiliki risiko bencana tinggi.

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

Menurut Farida et al (2015), lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat mmeberikan kesan menyenangkan, aman tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja menurut Sudja et al (2020), terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik, semua keadaannya berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerjaan secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja menurut Nurdin et al, (2023) adalah fisik dan non fisik. Indikator fisik adalah terdiri dari penerangan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja; Indikator non fisik adalah terdiri dari hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara karyawan. Sedangkan indikator dalam penelitian ini adalah penerangan di tempat kerja, temperatur di ruangan kerja, fasilitas kamar mandi, sirkuliasi di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, penempatan benda atau barang di tempat kerja, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan, kebersihan lingkungan dan kelengkapan fasilitas.

B. Stres Kerja

Menurut Asih (2018), stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia

dengan pekerjaan pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat berdampak positif maupun negatif terhadap individu dan juga organisasi (Tewal et al, 2017). Stres kerja yang berdampak positif terhadap organisasi, antara lain memiliki motivasi kerja yang tinggi, rangsangan untuk bekerja keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang, memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (challenge), bukan sebagai tekanan. Sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa menurunnya tingkat produktivitas karyawan yang selanjutnya bisa berdampak pada kurang efektifnya organisasi, masalah kepuasan kerja karyawan, dan meningkatnya ketidakhadiran. Indikator stres kerja menurut Budiasa (2021), adalah tuntutan tugas (task demans), tuntutan peran (role demans), tuntutan antarpribadi (interpersonal demans), struktur organisasi, kepemimpinan organisasi. Tuntutan tugas (task demans), merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik; Tuntutan peran (role demans), berhubungan dengan tekanan yang berkaitan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi.; Tuntutan antarpribadi (interpersonal demans), merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi; Struktur organisasi, gambaran tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi; Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Sedangkan indikator dalam penelitian ini adalah kurangnya kejelasan tentang tanggung jawab, mengharuskan memiliki ketrampilan atau pengetahuan yang tinggi, hubungan antar pribadi di tempat kerja, tekanan dari rekan kerja atau atasan, gaya kepemimpinan, pemimpin perusahaan.

C. Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati et al (2021), produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan karya tertentu baik berupa produk, idea tau gagasan, kemampuan oleh skill dan sebagainya yang disertai sengan usaha tertentu untuk menghasilkan karya secara kontinyu (terus-menerus). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Rusby (2019), untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, tingkat sosial dan iklim kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, hubungan individu, teknologi, dan produksi. Indikator dalam menilai produktivitas kerja karyawan menurut Agustini (2019) antara lain yaitu kualitas, kejujuran pegawai, inisiatif, absensi, kerjasama, pemanfaatan waktu. Kualitas merupakan mutu keluaran (output) yang harus dihasilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya; Kejujuran pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mempengaruhi hasil dari produk karena terjadi kesesuaian laporan hasil produk dengan yang sebenarnya; Inisiatif,

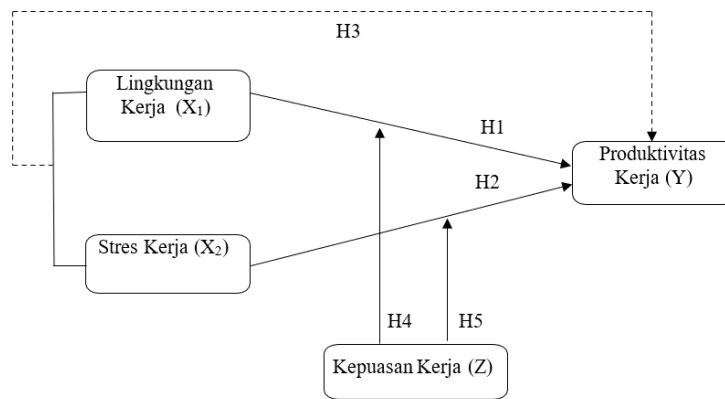
pemikiran karyawan dalam menemukan ide cemerlang dalam menghasilkan produk yang lebih baik; Absensi, tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, meliputi jam kerja, jam istirahat, dan jam balik kerja; Kerjasama dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas, baik kerjasama antara atasan dengan bawahan atau bawahan dengan atasan, maupun sesama rekan kerja; Pemanfaatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang digunakan kerywan dalam menghasilkan produk baik berupa barang atau jasa. Sedangkan indikator dalam penelitian ini adalah standar kualitas yang ditetapkan, kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, mengakui kesalahan, inisiatif mencari solusi atas masalah, disiplin, absensi, kerjasama dan pemanfaatan waktu.

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyongkong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya (Setiono et al, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Widyanti (2019), yaitu pekerjaan itu sendiri (work it self), atasan (supervision), teman sekerja (workers), promosi (promotion), dan gaji/upah (pay). Pekerjaan itu sendiri (work it self), setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakaukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja; Atasan (supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/teman dan sekaligus atasannya; Teman sekerja (workers), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya; Promosi (promotion), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama kerja; Gaji/upah (pay), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Indikator kepuasan kerja menurut Azan et al (2021) yaitu, kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja tidak langsung dan lingkungan kerja. Sedangkan indikator dalam penelitian ini adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap variasi tugas, kepuasan terhadap intensif, kepuasan terhadap pembayaran, promosi karyawan, kepuasan terhadap supervise, kerampilan supervise, kerjasama rekan kerja, dan kepuasan terhadap teman sejawat.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir bertujuan untuk memperjelas hubungan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan variabel moderating kepuasan kerja, dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar. Kerangka Berpikir

F. Pengembangan Hipotesis

Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat (Widyaningrum, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian Mufti Aspiyah et al (2016), Alfian Madjidu et al (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Stres kerja akan membawa konsekuensi terhadap organisasi meliputi penurunan dalam kinerja, dimana kualitas kerja yang buruk dan penurunan produktivitas (Asih, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian Encep Saefullah et al (2017), Kintan Benvia Cherny et al (2017), yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu sumber dari stres kerja yang berpengaruh terhadap cara kerja dari karyawan dan produktivitas kerja yang mengarah kepada kinerja karyawan (Budiasa, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Virga Dyah Ekasari et al (2023), yang menyatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan serta motivasi kerja bagi pegawai untuk dapat mencapai kepuasan kerja (Maria Theresia Femi Irianti, et al, 2012). Hal ini sejalan dengan penelitian Ismail Haeruddin et al (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Kepuasan kerja memoderating pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa menurunnya tingkat produktivitas karyawan yang selanjutnya bisa berdampak pada kurangnya efektifnya organisasi, kepuasan kerja karyawan dan meningkatnya ketidakhadiran (Tewal et al, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Affan Gaffar et al (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H5: Kepuasan kerja memoderating pengaruh positif stres kerja terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei; Objek penelitian meliputi variabel independen, variabel dependen dan variabel moderating, adapun subjeknya adalah karyawan BPBD Kota Yogyakarta; Jumlah sampel 81 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh; Data primer yang digunakan dari hasil pengisian angket responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku *online (e-book)*, *library research*, perpustakaan, dan data-data perusahaan yang diteliti; Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dengan skala likert; Variabel penelitian terdiri dari pengaruh lingkungan kerja/X1 dan stres kerja/X2, produktivitas karyawan/Y, dan kepuasan kerja sebagai variabel moderating/Z. Teknik pengujian instrumen dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik; Teknis analisis data dengan uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R²), sedangkan uji hipotesis dengan uji signifikansi parsial (uji T), uji signifikansi simultan (uji F), dan uji selisih mutlak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPBD Kota Yogyakarta sebanyak 81 orang sebagai responden yang diteliti. Mayoritas responden **berjenis** kelamin laki-laki sebanyak 65 orang (80,2%); Mayoritas responden **berpendidikan** SMA sebanyak 35 orang (43,2%); **Jabatan responden** didominasi dengan jabatan pranata bencana sebanyak 12 orang (14,8%), sedangkan sisanya di dijabat dengan jabatan JLOP-Sekretariat sebanyak 1 orang (1,2%), pengelolaan data dan informasi sebanyak 3 orang (3,7%), keuangan sebanyak 1 orang (1,2%), SDM-Aparatur sebanyak 1 orang (1,2%), penelaah teknis kebijakan sebanyak 7 orang (8,6%), TRC sebanyak 10 orang (12,3%), mobjen sebanyak 7 orang (8,6%), pusdalops sebanyak 10 orang (12,3%), pendampping PB sebanyak 6 orang (7,4%), penata layanan operasional sebanyak 4 orang (4,9%), analisis kebencanaan sebanyak 3 orang (3,7%), tt rehabilitasi & rekonstruksi sebanyak 10 orang (12,3%), operator sebanyak 5 orang (6,2%), pranata bencana sebanyak 10 orang

(12,3%), admin kantor sebanyak 1 orang (1,2%). **Lama bekerja didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 28 orang (35%),** sedangkan sisanya lama bekerja responden < 1 tahun sebanyak 9 orang (11,1%), 1-5 tahun sebanyak 28 orang, 6-10 tahun sebanyak 17 orang (21%), 11-15 tahun sebanyak 11 orang (13,5%), dan > 15 tahun sebanyak 16 orang (19,8). **Jarak rumah-kantor** didominasi oleh responden dengan jarak rumah-kantor sejauh < 5 km sebanyak 42 orang (51,9%), sedangkan sisanya jarak rumah-kantor responden < 5 km sebanyak 42 orang (51,9%), 6 km - 15 km 18 orang (22,2%), 16 - 25 km sebanyak 12 orang (14,8%), dan > 25 km sebanyak 9 orang (11,1%). **Jarak kantor-lapangan** didominasi oleh responden dengan jarak kantor - lapangan > 25 km sebanyak 27 orang (33,3%), sedangkan sisanya jarak kantor - lapangan responden < 5 km sebanyak 14 orang (17,3%), 6 km - 15 km sebanyak 22 orang (27,2%), 16 km - 25 km sebanyak 18 orang (22,2%).

B. Hasil Pengukuran Variabel

Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa: **persepsi terhadap lingkungan kerja (X_1)** mayoritas memilih setuju dengan nilai rata-rata sebesar 54,82%. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada pernyataan "Perusahaan menyediakan perlengkapan bekerja yang memadai pada masing-masing divisi" sebesar 64,2%, sedangkan nilai rata-rata ter rendah jawaban responden pada pernyataan "Saya merasa penerangan ditempat kerja cukup terang untuk melakukan tugas-tugas dengan efektif" sebesar 40,7%; **Persepsi terhadap stres kerja (X_2)** mayoritas memilih netral dengan nilai rata-rata sebesar 43%. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada pernyataan "Dukungan dari pemimpin perusahaan mempengaruhi tingkat stres di kantor" sebesar 51,9%, sedangkan nilai rata-rata ter rendah jawaban responden pada pernyataan "Saya sering merasa stres akibat gaya kepemimpinan dari atasan" sebesar 23,5%; **Persepsi terhadap produktivitas kerja (Y)** mayoritas memilih setuju sebesar 57,29%. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada pernyataan "Kerja sama dengan rekan kerja membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan" sebesar 70,4%, sedangkan nilai rata-rata ter rendah jawaban responden pada pernyataan "Absensi yang tidak terjadwal mempengaruhi produktivitas tim" sebesar 45,7%; **Persepsi terhadap kepuasan kerja (Z)** mayoritas memilih setuju sebesar 49,4%. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada pernyataan "Saya puas dengan variasi tugas yang dilakukan dalam pekerjaan" sebesar 71,6%, sedangkan nilai rata-rata ter rendah jawaban responden pada pernyataan "Saya puas dengan bonus atau intensif yang saya terima" sebesar 19,8%.

C. Hasil Pengujian Instrumen

Dari hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja, produktivitas kerja, kepuasan kerja seluruh item dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan nilai signifikan atau p value < 0,05, sedangkan variabel stres kerja, terdapat beberapa pernyataan yang tidak valid ($X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.7}$, dan $X_{2.10}$), maka dari itu pernyataan yang tidak valid dihilangkan sehingga untuk pengolahan data selanjutnya

indikator tersebut tidak disertakan.

Tabel. 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,890	10	Reliabel
Stres Kerja	0,790	10	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,897	10	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,911	10	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha seluruh variabel independen (X_1 dan X_2), variabel dependen (Y) dan variabel moderating (Z) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70, yaitu variabel lingkungan kerja $0,890 > 0,70$, stres kerja $0,790 > 0,70$, produktivitas kerja $0,897 > 0,70$, dan kepuasan kerja $0,911 > 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Dari hasil **uji normalitas**, dapat diketahui bahwa data tersebut normal karena nilai Monte Carlo Sig. (2- tailed) $0,110 > 0,05$. Maka uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal; Dari hasil **uji multikolinearitas**, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF semua variabel independen $< 10,00$, dengan rincian nilai Tolerance untuk lingkungan kerja (X_1) $0,845$, dan stres kerja (X_2) $0,845$ yang artinya lebih besar dari $0,10$. Selanjutnya nilai VIF untuk lingkungan kerja (X_1) $1,183$ dan untuk stres kerja (X_2) $1,183$ yang artinya kurang dari $10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen tidak adanya gejala multikolinearitas; Dari hasil **uji heteroskedastisitas**, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen lingkungan kerja (X_1) $0,06$ dan stres kerja (X_2) $0,190$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$; **Dari hasil uji autokorelasi**, nilai Durbin-Watson sebesar $1,786$ perbandingan menggunakan nilai signifikan 5% , jumlah sampel 81 (n), dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$), maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai DU sebesar $1,688$. Karena nilai DW $1,783$ lebih besar dari batas atas (DU) $1,688$ dan kurang dari $4-1,688$ ($2,312$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

E. Hasil Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel dependen (lingkungan kerja/ X_1 dan stres kerja/ X_2) dengan variabel independen (produktivitas kerja/ Y).

Tabel. 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	29.036		89.965	.000
	Lingkungan Kerja	.303	1.002	51.267	.000
	Stres Kerja	.018	.040	2.063	.042

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan diatas diperoleh persamaan: $Y = 29,036 + 0,303X_1 + 0,018X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,303 (positif) yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja, diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat dan variabel lainnya diasumsikan tetap maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,303; Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar 0,018 (positif) yang artinya stres kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja, diartikan bahwa jika stres kerja meningkat dan variabel lainnya diasumsikan tetap maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,018.

2. Uji Koefisien Detreminasi (R²)

Koefisien determinasi (Uji R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar produktivitas kerja/Y dipengaruhi oleh lingkungan kerja/X₁ dan stres kerja/X₂.

Tabel. 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.974	.26325

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari hasil uji koefisiensi determinasi (R²) diatas dapat diketahui nilai Adjusted R square sebesar 0.974 (97.4%). Hal Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 97.4%, sedangkan sisanya 2,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang ada dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel. 4 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	sig
Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	51.267	1.663	0.000
Stres kerja terhadap produktivitas kerja	2.063	1.663	0.042

Sumber : Data primer diolah, 2024

H₁: Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} 51,267 > t_{tabel} 1,663$, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulannya variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y)

H₂: Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} 2,063 > t_{tabel} 1,663$, nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Maka H_a diterima H_o ditolak. Kesimpulannya variabel stres kerja (X₂) memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y).

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji semua variabel independen bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel. 5 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig
1	Regression	1508.114	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data primer diolah, 2024

H₃: Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} 1508,114 > F_{tabel}$ sebesar 3,69, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima yang berarti variabel lingkungan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

5. Uji Selisih Mutlak

Tabel. 6 Hasil Uji Selisih Mutlak (X1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	41.272	.776		53.196	.000
Zscore(TOTAL_X1)	.796	.552	.197	1.443	.153
Zscore(TOTAL_Z)	1.193	.554	.295	2.155	.034
Selisih_Mutlak	.359	.962	.038	.374	.710

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data primer diolah, 2024

H₄: Kepuasan kerja memoderating pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien regresi 0,359 dan p value sebesar 0,710 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak memoderating pengaruh positif lingkungan kerja (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y). Maka H_a ditolak H_o diterima.

Tabel . 7 Hasil Uji Selisih Mutlak (X2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	40.799	.599		68.098	.000
Zscore(TOTAL_Z)	1.993	.476	.492	4.186	.000
Zscore(TOTAL_X2)	.540	.479	.133	1.128	.263
Selisih_mutlak_x2	.565	.347	.165	1.628	.108

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data primer dioalah, 2024

H₅: Kepuasan kerja memoderating pengaruh positif stres kerja terhadap prroduktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien regresi 0,565 dan p value sebesar 0,108 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak memoderating pengaruh positif stres kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y). Maka H_a ditolak H_o diterima.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memeiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 51, 261 > t_{tabel} 1,663, nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dan koefisien

regresi dengan nilai positif sebesar (0,303). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elisa Nurisaet al (2018), Aufa Yumna *et al* (2021), Elisa Tri Adinda *et al* (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gheofani *et al* (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja; Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja mayoritas memilih setuju dengan nilai rata-rata sebesar 54,82%. Hal ini menunjukan kategori baik. Artinya lingkungan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan. Akan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat (Arifudin, 2022). Mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum (Soelistya *et al*, 2021).

B. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,063 > t_{tabel} 1,663, nilai signifikansi 0,042 < 0,05, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar (0,018), hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka H_a diterima H_o ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zidan *et al* (2023), Ling Sie Ni *et al* (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hana *et al* (2023), Bima *et al* (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan; Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap stres kerja mayoritas memilih netral dengan nilai rata-rata sebesar 43%. Hal ini menunjukan kategori sedang. Artinya stres sedang berlangsung selama beberapa jam hingga beberapa hari, stres bisa terjadi di luar kehidupan organisasi maupun dalam kehidupan kerja. Hal ini didukung pendapat Sobirin (2014) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres (stressor) dapat dikelompokkan menjadi 4, yaitu level individu, kelompok, organisasi, dan faktor di luar organisasi. Sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa menurunnya tingkat produktivitas karyawan (Tewal *et al*, 2017).

C. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja stres kerja, memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Dibuktikan dengan nilai f_{hitung} 1508,114 > f_{tabel} 3,69, nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian Fernando *et al* (2020), Novan *et al* (2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap produktivitas kerja mayoritas memilih setuju sebesar 57,29%. Hal ini menunjukan kategori baik. Artinya kemampuan karyawan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, akibatnya akan menimbulkan stres kerja dan produktivitas karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena produktivitas yang dihasilkan menurun (Encep Saefullah *et al* , 2017).

D. Kepuasan Kerja (Z) Memoderating Pengaruh Positif Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi 0,359 dan *p value* sebesar 0,710 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderating pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Maka H_a ditolak H_o diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ismail Haeruddin *et al* (2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan; Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap kepuasan kerja mayoritas memilih setuju sebesar 49,4%. Hal ini menunjukan kategori baik. Artinya perasaan karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaannya puas. Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya akibat dari lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dari pihak perusahaan karena akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Hal ini didukung pendapat Indrastuti (2020), beberapa hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu menjadikan pekerjaan hal yang menyenangkan bagi karyawan, mendapatkan balas jasa kompensasi, menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan, mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan bagi karyawan.

E, Kepuasan Kerja (Z) Memoderating Pengaruh Positif Stres Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderating hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi 0,565 dan *p value* sebesar 0,108 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderating pengaruh positif stres kerja terhadap produktivitas kerja. Maka H_a ditolak H_o diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Deni Widyo Prasetyo (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi dari pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya

hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Muhammad Affan Gaffar *et al* (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

1). Lingkungan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y); 2). Stres kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y); 3). Lingkungan kerja (X1) dan Stres kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y); 4). Kepuasan kerja (Z) tidak memoderating pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y); 5). Kepuasan kerja (Z) tidak memoderating pengaruh antara stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). 6). Persamaan regresi linear berganda diperoleh $Y = 29,036 + 0,303X1 + 0,018X2$; 7) Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.974 (97.4%), menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 97.4%, sedangkan sisanya 2,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penilaian persepsi responden terhadap lingkungan kerja-produktivitas kerja-kepuasan kerja mayoritas memilih jawaban setuju, untuk menjadi sangat setuju sebaiknya BPBD Kota Yogyakarta meningkatkan dan memperhatikan indikator dari variabel-variabel tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan kepuasan, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan persepsi terhadap stres kerja (X2) mayoritas memilih netral, artinya stres sedang berlangsung selama beberapa jam hingga beberapa hari, sehingga diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres.

Keterbatasan penelitian ini adalah sampel yang digunakan hanya berjumlah 81 orang karyawan, variabel yang diteliti hanya 4 variabel, dan wilayah penelitian hanya kota Yogyakarta, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya menambah variabel-variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini, menambah jumlah responden, dan memperluas wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press.
- Alfan Madjidu, Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol.5, No.1 Januari 2022: 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Amelia Eka Safitri, Alini Gilang. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *JIMEA|Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 1 2020: 216.
- Arifudin. (2022). Perencanaan Dan Pengendalian SDM. CV.feriks Muda Sejahtera.
- Asih, G. Y. (2018). Stres Kerja. Semarang University Press.

- Aufa Yumna, Mahir Pradana. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Armindo Jaya Mandiri the Influence of Work Environment on the Employees Work Productivity At Pt Armindo Jaya Mandiri. E-Proceeding of Management, Vol. 8, No. 6/3. Desember 2021: 8728.
- Azan, K., Zebua, A. M., & Sukoco, J. B. et al. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan. Dotplus Publisher.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja karyawan. Gava Media.
- Bima Sandhi Waluya, Aprilia Dian Evasari, Heru Sutapa. (2024). Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri (Studi Kasus Di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri). JURMA: Jurnal Riset Manajemen - Vol. 2 No. 2 Juni 2024. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1907>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV. Pena Persada.
- Bukit, B., Rahmat, A., & Malusa, T. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Candrianto. (2021). K3 Dan Lingkungan. CV.Bintang Semesta Media.
- Deni Widyo Prasetyo. (2022). Stres kerja dan produktivitas kerja: peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. MBR (Management and Business Review), 6. 1 (2022): 91-101. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr>
- Edwin Faisal Saputra, Meilaty Fintahiasari, Taufik Bustami. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume. 1, Nomor. 2 Juli 2020.
- Encep Saefullah, Listiawati, Asti Nur Amalia. (2017). Pengaruh Bebankerjadanstreskerjaterhadap Roduktivitasakerjakaryawan. AKADEMIKA; Vol. 15. No.2 Agustus 2017
- Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewal, Genita G Lumintang. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018: 3513 – 3522.
- Elisa Tri Adinda Ariyanto, Sinta Sundari Heriyanti. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. JAMBURA: Vol 6. No 2 September 2023.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Unmuh Ponorogo Press.
- Fernando Ballo, Rahmat Laan, Fitriningsih Amalo. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja: Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen, Vol. 21, No.1 Oktober 2020: 1–9.
- Gheofani Oky Rahmansyah & Nur Cahyadi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BLP Property. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 4. 2 (2023): 221-229.
- Hana Salsabila Putri, Dewi Trirahayu, Tyahya Whisnu Hendratni. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. JIMP Vol 3. 1 Maret 2023: 70 – 83.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Unpam Press.

- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hery. (2020). *Manajemen Kinerja*. Gava Media.
- Ismail Haeruddin, Muhammad Idris, Sylvia Sjarlis. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO Volume 3 No.1 Februari 2021*: 22-31.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bintang Surabaya.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik (Edisi Revisi)*. UR Press.
- Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartikasari. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis | Vol. 5 No. 1 July 2017*: 80-90.
- Lubis, H. M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. CV. Widya Puspita.
- Ling Sie Ni, Yuliana Yuliana, Arwin Arwin, Tasik Utama, Weny Weny. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora) Vol. 1 No. 1 Maret 2022*: 147-153.
- Maria Theresia Femi Irianti, Setyaningsih Sri Utami. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 6 No. 1 Juni 2012*: 82 – 94
- Mahawati, Eni, et al. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Martina Trisnawaty, Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 22, No. 2 Desember 2020*.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kerja: Teori dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Muhammad Affan Gaffar et al. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Jil.5 Nomor 1 2017*.
- Mufti Aspiyah & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal, Vol. 5, No. 4. 2016*: 339–346.
- Maludin Panjaitan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 2. Juli- Desember 2017*: 1-5.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- Novan Pratama, Edy Sulistiyawan. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. *Journal Of Sustainability Business Research, Vol. 4, No.2. Juni 2023*.
- Rusby, Z. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

- Rika Kusdinar, Ikhsan Zakky, Nuranisa, Sekar Asih Kumala Dewi, Yusup Sanjaya, Willy Tanu Wijaya. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Di Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, Volume 5 Nomor 2. Desember 2020
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Eureka Media Aksara.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Kepemimpinan Keselamatan Pelatihan Iklim dan Kinerja*. Zifatama Jawara.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Nizamia Learning Center.
- Sobirin, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka.
- Sudja, I. N., & Gama, A. W. S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Surajiyo, Nasrudin, & Paleni, H. (2020) *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IMB SPSS 22 Windows)*. Deepublish Publisher.
- Tewal, B., Adolfin, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Virga Dyah Ekasari, Anwar Bowo Leksono, Udik Jatmiko. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pr Alaina Fajar Berlian Tulungagung. *COMMODITIES: Journal of Economic and Bussiness* _Volume 4, Number 1 July 2023
- Zidan Maulana Ibrahim, Rahmat Hidayat, Saur Panjaitan, Ahmad Gunawan. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pt Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 9, No.14 9 July 2023: 794–807.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*. Universitas Islam Kalimantan.