



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA
(PERSERO) KANTOR POS CABANG CIPUTAT**

***THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS
ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT POS INDONESIA (PERSERO)
CIPUTAT BRANCH POST OFFICE***

Putri Agustini¹, Sudiarto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : putriagustinii42@gmail.com ^{1*}, dosen01909@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 01-08-2025

Revised : 02-08-2025

Accepted : 04-08-2025

Published : 06-08-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of competence. This research aims to analyze the influence of the physical work environment and work stress on employee productivity at PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat Branch Post Office. The method used is quantitative, and the data collection technique employed is the Slovin formula, with a population of 198 resulting in 66 respondents at PT Pos Indonesia (Persero), Ciputat Branch Post Office. The data was then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS Version 26 software. The results of the study indicate that the physical work environment and work stress have a significant influence both partially and simultaneously on employee productivity. The t-test shows that the physical work environment has a significant effect with a t-value of $6.595 > t\text{-table value of } 1.998$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work stress also has a significant effect with a t-value of $5.982 > t\text{-table value of } 1.998$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the physical work environment and work stress affect employee productivity with an F-value of $28.929 > F\text{-table value of } 3.140$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.692 indicates that 47.9% of employee productivity can be explained by the physical work environment and work stress.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan teknik pengambilan data yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin populasi sebanyak 198 sehingga menjadi 66 responden pada PT Pos Indonesia (Persero) Kanto Pos Cabang Ciputat. Kemudian dianalisis menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja



fisik dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas pegawai. Uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} 6,595 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres Kerja juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} 5,982 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan stres kerja mempengaruhi produktivitas pegawai dengan $f_{hitung} 28,929 > f_{tabel} 3,140$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,692 menunjukkan bahwa 47,9% dalam produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan stres kerja

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Produktivitas Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki pendekatan dan metode masing-masing dalam mengukur produktivitas pegawainya serta upaya untuk meningkatkan performa pegawainya. Melalui penilaian produktivitas kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang masih perlu adanya perbaikan dan bagian mana yang perlu dipertahankan untuk tetap dijaga kualitasnya

PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat menerapkan model pengukuran produktivitas berdasarkan lima indikator penilaian, yaitu efisiensi, efektivitas, pencapaian, inovasi, dan penilaian kinerja. Untuk merumuskan produktivitas secara lebih terstruktur dan sesuai dengan prinsip dasar produktivitas (*output / input*), maka indikator tersebut dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok utama: indikator output dan indikator input. Indikator output mencakup pencapaian, efektivitas, dan inovasi, karena merepresentasikan hasil kerja nyata dan nilai tambah organisasi. Sementara itu, efisiensi dan penilaian kinerja dikategorikan sebagai indikator input, karena berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya dan kualitas proses kerja yang dilakukan oleh pegawai. Dengan menggunakan skala penilaian yang dimulai dari angka <60 hingga 100 yang kemudian dikelompokkan dengan kategori “Sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang.”

Tabel 1.1
Standar Kategori Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat

Kriteria Penilaian	Nilai	Keterangan
91-100	SB	Sangat Baik
81-90	B	Baik
71-80	C	Cukup
61-70	K	Kurang
< 60	SK	Sangat Kurang

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat, 2024 (diolah)

Adapun data hasil dari penilaian produktivitas pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat yang diterima oleh peneliti dari tahun 2019 – 2023, disajikan dalam tabel sebagai berikut:



Tabel 1.2
Hasil Produktivitas Kerja Pegawai
PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat

No.	Indikator	Target	Penilaian per Tahun				
			2019	2020	2021	2022	2023
1.	Efisiensi	100	83	81	80	78	76
2.	Efektivitas	100	82	83	80	77	75
3.	Pencapaian	100	80	77	79	79	78
4.	Inovasi	100	81	80	75	76	74
5.	Penilaian Kinerja	100	82	78	77	75	73
Penilaian Rata-rata			82	80	78	77	75
Kriteria			Baik	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: Data produktivitas pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat, (diolah).

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, menunjukkan adanya permasalahan dari produktivitas pegawai mengalami perubahan dari tahun ke tahun konsistensi penurunan. Hasil tahun 2019 menunjukkan nilai rata – rata 82 dengan keterangan baik, hasil tahun 2020 menunjukkan nilai rata – rata 80 dengan keterangan cukup, hasil tahun 2021 menunjukkan nilai rata – rata 78 dengan keterangan cukup, hasil tahun 2022 menunjukkan nilai rata – rata nilai 77 dengan keterangan cukup, dan hasil tahun 2023 menunjukkan nilai rata – rata 75 dengan keterangan cukup. Disimpulkan bahwa secara numerik produktivitas masih berada pada level rasio yang cukup dan situasi tersebut menunjukkan adanya potensi permasalahan di tingkat struktural maupun manajerial dalam organisasi, di mana upaya peningkatan produktivitas belum menysasar akar permasalahan secara menyeluruh. Keberadaan nilai produktivitas yang terus-menerus berada pada kategori “Cukup” juga berisiko membentuk budaya kerja yang stagnan, yaitu keadaan ketika pegawai merasa bahwa performa yang sekadar memenuhi standar minimum sudah dianggap memadai, tanpa adanya dorongan untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi seperti “Baik” atau “Sangat Baik”. Sebuah pendekatan evaluasi yang efektif perlu mempertimbangkan lebih dari sekadar pencapaian akhir, dengan menilai secara proporsional antara hasil yang diperoleh dan sumber daya yang telah digunakan sepanjang proses berlangsung

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor
Pos Cabang Ciputat.

No.	Fasilitas	Jumlah	Tidak Berfungsi dengan Baik	Keterangan
1.	Printer	55	8	Rusak Ringan
2.	Mesin Fotocopy	5	-	Baik
3.	Lampu	40	10	Rusak Berat
4.	<i>Air Conditioner</i> (AC)	11	4	Rusak Ringan
5.	Lemari	8	2	Rusak Ringan
6.	Kamar Mandi	4	-	Baik
7.	Kursi	120	15	Rusak Ringan
8.	Meja	120	20	Rusak Ringan

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat



Berdasarkan tabel 1.3 terdapat fenomena atau permasalahan yang terlihat dari sebanyak 10 dari 40 lampu (25%) dilaporkan dalam kondisi rusak berat. Persentase ini cukup tinggi untuk sebuah fasilitas kerja yang sangat bergantung pada pencahayaan dalam ruang tertutup. Pencahayaan yang tidak memadai dapat menimbulkan kelelahan mata, penurunan konsentrasi, dan stres visual bagi pegawai, sehingga secara langsung berdampak pada efektivitas kerja harian dan akurasi tugas administratif. Lalu sebanyak 15 kursi (12,5%) dan 20 meja (16,7%) dalam kondisi rusak ringan. Meskipun tergolong ringan, namun kerusakan pada fasilitas utama seperti tempat duduk dan meja kerja akan berdampak pada ergonomi kerja, yang secara jangka panjang dapat memicu kelelahan, sakit punggung, hingga ketidaknyamanan psikologis pegawai secara fisik, maka produktivitas kerja cenderung menurun. Lalu printer sebagai alat utama dalam operasional surat-menyurat mengalami kerusakan ringan pada 8 dari 55 unit (14,5%), yang berpotensi mengganggu kelancaran pelayanan publik dan memperlambat proses administrasi. Selain itu, 4 dari 11 unit AC (36%) mengalami kerusakan dalam ruang kerja yang padat dan tertutup, AC bukan hanya alat kenyamanan tetapi juga berfungsi menjaga sirkulasi udara dan suhu ideal sekitar 23–26 °C. Kerusakan ini dapat memicu stres fisik akibat suhu yang tidak nyaman, yang berimplikasi terhadap penurunan kinerja pegawai. Lalu Fenomena akumulasi kerusakan ini menunjukkan adanya kelalaian dalam pemeliharaan fasilitas secara rutin. Banyaknya kerusakan ringan namun tidak segera diperbaiki mencerminkan kegagalan dalam sistem manajemen fasilitas, khususnya pada aspek pemeliharaan preventif (*preventive maintenance*). Masalah ini tidak hanya mencerminkan lemahnya manajemen aset, tetapi juga dapat menciptakan kesan bahwa kesejahteraan pegawai bukanlah prioritas organisasi

Tabel 1.4
Data hasil Prasurvey Stres Kerja Pegawai
PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat

No.	Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju	Tidak Setuju
1.	Tuntutan Waktu	Pekerjaan yang diberikan berlebihan dengan tenggat waktu yang tidak realistis.	30	23	7
2.	Beban Kerja	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.	30	21	9
3.	Lingkungan Kerja	Memiliki hubungan, komunikasi yang tidak baik,	30	18	12
4.	Konflik Kerja	Perbedaan budaya dan pendapat yang sering menghambat kerja sama tim.	30	15	15
5.	Perbedaan Nilai	Tidak ada rasa menghargai perbedaan nilai, dan tidak adanya fasilitas ruang diskusi yang terbuka.	30	20	10

Sumber: Hasil Prasurvey, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, hasil presurvey mengenai stres kerja menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator masih mendapatkan penilaian setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator – indakatornya sebagai berikut:



Pada indikator “Tuntutan Waktu” terkait dengan pekerjaan yang diberikan berlebihan dengan tenggat waktu yang tidak realistis. Pegawai merasa dikejar waktu terutama saat menjelang tutup operasional atau saat volume pengiriman sedang tinggi. Tuntutan pelayanan saat antrian panjang, pegawai menekan diri sendiri untuk cepat menyelesaikan layanan, yang bisa berdampak pada ketepatan dan kelelahan mental.

Pada indikator “Beban Kerja” terkait dengan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. Saat tingginya volume transaksi harian pegawai sering dituntut untuk multitasking yaitu menginput data, layanan pelanggan, memproses pengiriman, menangani keluhan pelanggan dengan komunikasi yang baik, kesabaran, dan menunjukkan empati yang tinggi.

Pada indikator “Lingkungan Kerja” terkait dengan memiliki hubungan komunikasi tidak baik lingkungan kerja. Seperti informasi penting, instruksi kerja, atau perubahan prosedur mungkin tidak tersampaikan secara akurat tepat waktu, dan pegawai merasa tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan atau tidak memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat.

Pada indikator “Konflik Kerja” terkait dengan perbedaan budaya dan pendapat yang sering menghambat kerja sama tim. Memiliki pegawai beragam dan lintas generasi, pegawai senior hingga pegawai milenial atau gen Z. Dengan perbedaan muncul adanya perbedaan dari cara bekerja, pendapat, dan komunikasi yang bisa memunculkan adanya konflik dan menghambat kerja sama tim.

Pada indikator “Perbedaan Nilai” terkait dengan tidak ada rasa menghargai perbedaan nilai dan tidak adanya fasilitas ruang diskusi yang terbuka. Pimpinan yang tertutup terhadap masukan membuat pegawai merasa tidak aman secara psikologis untuk berbicara, komunikasi vertikal pun terputus. Belum menyediakan forum formal sehingga pegawai tidak memiliki ruang aman untuk menyampaikan aspirasi yang dapat menjembatani perbedaan nilai dan pendapat.

Kondisi di atas menunjukkan bahwa manajemen harus memiliki kesadaran dan memikirkan kondisi psikologis para pegawainya. Karena para pegawai tersebut adalah aset yang sangat berharga dalam organisasi. Dengan memiliki pegawai yang sehat secara psikologis itu akan sangat membantu organisasi bergerak maju dan mencapai target di masa depan

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:65) mengatakan “lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

2. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:157) mengartikan “stres kerja sebagai suatu kondisi dimana pegawai merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.”

3. Produktivitas

Menurut Hasibuan (2017:80) mendefinisikan bahwa “produktivitas kerja sebagai rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).”



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Menurut Sugiyono (2020:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai merasa nyaman dengan pencahayaan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat sudah memadai untuk mendukung kegiatan kerja sehari-hari.	0,8133	0,2423	Valid
2	Pegawai merasa puas dengan adanya penerangan cadangan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat yang berfungsi dengan baik ketika terjadi pemadaman listrik.	0,7437	0,2423	Valid
3	Pegawai merasa nyaman karena ventilasi di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat (seperti jendela, AC) berfungsi dengan baik untuk memastikan sirkulasi udara segar masuk dan udara kotor keluar.	0,6680	0,2423	Valid
4	Pegawai merasa sangat nyaman di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat karena udara di ruangan kerja nyaman, tanpa bau tidak enak atau pengap, dan suhu tetap stabil.	0,8054	0,2423	Valid
5	Ruangan kerja yang cukup luas dan tidak sempit di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat membuat pegawai leluasa untuk bergerak dan berinteraksi dengan rekan kerja dengan nyaman.	0,7518	0,2423	Valid
6	Pengaturan ruang kerja yang ergonomis (seperti posisi duduk, tinggi meja, dll.) di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan kenyamanan saat bekerja.	0,8151	0,2423	Valid



No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
7	Tata letak ruangan efektif mengurangi kebisingan dan sesuai standar yang berlaku membuat pegawai nyaman dan rileks di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat.	0,2948	0,2423	Valid
8	PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat berusaha untuk mengurangi kebisingan suara dari luar gedung (lalu lintas) sehingga tidak mengganggu pekerjaan pegawai.	0,3366	0,2423	Valid
9	Fasilitas teknologi seperti Wi-Fi, komputer, dan printer yang disediakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat dalam kondisi baik dan mendukung pekerjaan pegawai.	0,2748	0,2423	Valid
10	Fasilitas ruang rapat yang diberikan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat nyaman dan dilengkapi dengan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung pertemuan tim.	0,2972	0,2423	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Data pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap item dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) melebihi nilai r tabel sebesar 0,2423. Oleh karena itu, semua item dinyatakan valid dan kuesioner yang digunakan dapat diandalkan untuk keperluan pengolahan data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai merasa tuntutan waktu yang diberikan oleh PT PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat ini wajar dan dapat diselesaikan dengan cukup waktu.	0,6167	0,2423	Valid
2	PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat memberikan dukungan dalam pengelolaan waktu kerja, sehingga pegawai tidak merasa tertekan dengan deadline.	0,6506	0,2423	Valid
3	Target yang ditetapkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat adalah realistis dan dapat dicapai oleh pegawai.	0,5714	0,2423	Valid
4	Pegawai merasa pekerjaan yang diberikan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat sudah sesuai dengan kemampuan sehingga dapat bekerja dengan efektif.	0,3741	0,2423	Valid
5	Pegawai merasa nyaman, dihargai, dan dihormati di dalam lingkungan kerja PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos	0,4199	0,2423	Valid



No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
	Cabang Ciputat.			
6	Pegawai memiliki hubungan dan komunikasi yang baik serta mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat.	0,5872	0,2423	Valid
7	Pegawai merasa senang di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat perbedaan budaya dan pendapat tidak menghambat kerja sama dan diselesaikan secara konstruktif.	0,5792	0,2423	Valid
8	Pegawai merasa puas dengan kebijakan manajemen PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat meminimalkan konflik dan menyelesaikan masalah secara profesional dan bijaksana.	0,4697	0,2423	Valid
9	PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat menyediakan pelatihan untuk membantu pegawai menghargai perbedaan nilai sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang.	0,4959	0,2423	Valid
10	PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat memfasilitasi diskusi terbuka tentang perbedaan nilai, setiap pegawai bebas mengungkapkan nilai pribadinya tanpa takut dihakimi.	0,3696	0,2423	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 4.10, nilai r hitung untuk variabel Stres Kerja (X2) menunjukkan angka yang lebih besar daripada r tabel (0,2423). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga instrumen ini layak digunakan sebagai data penelitian

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai merasa puas dengan manajemen PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat mendukung penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kelancaran proses kerja.	0,5607	0,2423	Valid
2	Pegawai merasa puas PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat rutin mengevaluasi dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi di setiap lini kerja	0,6019	0,2423	Valid
3	Pegawai bekerja secara optimal karena PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat memiliki sistem kebijakan dan strategi yang terstruktur.	0,5531	0,2423	Valid
4	Pegawai merasa puas di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat yang terus berinovasi	0,5590	0,2423	Valid



No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
	dan memastikan sumber daya digunakan secara efektif untuk mencapai hasil maksimal.			
5	Pegawai merasa didukung dengan sumber daya yang memadai dan termotivasi untuk mencapai target di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat.	0,5918	0,2423	Valid
6	Pegawai merasa diapresiasi oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat atas hasil kerja yang baik dan menerima umpan balik konstruktif untuk meningkatkan produktivitas.	0,4938	0,2423	Valid
7	Pegawai diberi ruang dan kesempatan untuk berinovasi serta mencoba pendekatan baru dalam pekerjaan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat.	0,4793	0,2423	Valid
8	Pegawai merasa puas PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat memberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan inovasi dan kreativitas.	0,5694	0,2423	Valid
9	Pegawai merasa senang dengan sistem penilaian produktivitas di PT Pos Indonesia (Perser) Kantor Pos Cabang Ciputat yang transparan, adil, dan objektif.	0,4873	0,2423	Valid
10	PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat memberikan sesuai dengan pencapaian dan mengakui produktivitas pegawai dengan baik.	0,5954	0,2423	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Seperti yang terlihat pada Tabel 4.11, nilai r hitung untuk variabel Produktivitas (Y) lebih besar dari pada r tabel (0,2423) yang berarti seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai sumber data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standart Cronbatch Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.791	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.683	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.739	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Stres Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha > dari 0,60



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43156243
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.061
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.676	3.993		1.421	.160		
	Lingkungan Kerja Fisik	.405	.106	.433	3.810	.000	.642	1.558
	Stres Kerja	.395	.132	.340	2.994	.004	.642	1.558

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja memiliki nilai toleransi sebesar 0,642, yang berada di bawah nilai maksimum 1. Selain itu, nilai VIF kedua variabel tersebut adalah 1,558, yang masih jauh dari batas toleransi 10. Dengan demikian, model regresi ini dapat dikatakan bebas dari gangguan multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi keberadaan inkonsistensi varians residual dalam suatu model regresi. Uji Glejser merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi fenomena ini dengan memeriksa perubahan varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya



Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.469	2.785		.527	.600
	Lingkungan Kerja Fisik	-.053	.074	-.111	-.713	.479
	Stres Kerja	.078	.092	.132	.842	.403

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, glejser test model pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,479 dan stres kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,403, dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Kesimpulannya, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model ini dianggap layak untuk digunakan dalam analisis penelitian

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.676	3.993		1.421	.160
	Lingkungan Kerja Fisik	.405	.106	.433	3.810	.000
	Stres Kerja	.405	.132	.340	2.994	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2025

Dari pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 4.20, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,676 + 0,405 X1 + 0,405 X2$. Persamaan ini menjadi dasar untuk menarik kesimpulan berikut:

- Dengan nilai konstanta sebesar 5,676 maka dapat disimpulkan bahwa pada kondisi X1 dan X2 tidak berperan atau diabaikan maka produktivitas kerja (Y) akan mempunyai nilai dasar sebesar 5,676 poin
- Apabila nilai konstanta tetap dan variabel stres kerja (X2) dalam kondisi konstan, maka koefisien regresi sebesar 0,405 pada X1 menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan akan memberikan sumbangan terhadap perubahan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,405 poin
- Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,405 menunjukkan bahwa pada kondisi konstanta tetap dan variabel X1 tetap, setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan mengakibatkan perubahan produktivitas kerja sebesar 0,405 poin

4. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman tabel berikut:



Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.462	3.48561
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.24, diketahui bahwa koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,692. Nilai ini berada dalam kisaran 0,600 hingga 0,799, yang mengindikasikan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.462	3.48561
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji pada Tabel 4.27 menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,479. Artinya, 47,9% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja, sedangkan 52,1% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.353	3.246		4.114	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.596	.090	.636	6.595	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Data diolah, 2025

Pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6.595 > 1,998). Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi yang < 0,05. Berdasarkan nilai signifikansi ini, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Pos Indonesia (Persero).



Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.078	4.283		2.119	.038
	Stres Kerja	.696	.116	.599	5.982	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2025

Dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5.982 > 1,998). Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi yang < 0,05. Berdasarkan nilai signifikansi ini, H₀ ditolak dan H₂ diterima, yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Pos Indonesia (Persero)

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.948	2	351.474	28.929	.000 ^b
	Residual	765.415	63	12.149		
	Total	1468.364	65			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah, 2025

Pada hasil uji pada Tabel 4.30, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 28,929 > nilai F tabel 3.14, dan nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis ketiga (H₃) diterima. Ini berarti terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

KESIMPULAN

Hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13.353 + 0,596 X_1$, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6.595 > 1,998). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9.078 + 0,696 X_2$, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 35,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5.982 > 1,998). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima yang artinya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas pegawai PT Pos Indonesia (Persero)



Kantor Pos Cabang Ciputat

3. Hasil penelitian persamaan regresi $Y = 5,676 + 0,405X_1 + 0,405X_2$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,692 menunjukkan tingkat hubungan antar variabel yang sangat kuat. Selain itu nilai koefisien determinasi sebesar 0,479 berarti sebesar 47,9% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 28,929 > F tabel sebesar 3,14 dan signifikansi < 0,05 yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Algifari, D., & Si, M. (2019). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, D. R., Wijayanti, D., & Kurniawan, A. (2018). *Psikologi kerja dan stres kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Desmonda, A. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. *Federal International Finance Cabang Samarinda*. *Ejournal Adm Bisnis*, 4(4), 1-15.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651-5658.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 216-226.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantafir Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita* (15th ed.). Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Sudiarto, S. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Head Office Di Ciracas Jakarta Timur. *Journal of Tax and Business*, 6(1), 139-149.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 8-29.
- Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, M. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kinasih, I. A. S., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). *Respon Publik*, 15(2), 13-22.



- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 9(1).
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan Mary, C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2019). *Mastering SPSS Versi 19*. Jakarta: Elex Media.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, & Poltak, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. (2017). *Metode Penelitian Survei (Cet. Ulang)*. Jakarta: LP3ES.
- Siswadi, Y., Mukhlis, M., & Tarigan, A. A. (2022). *Konsep Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Menurut Peter F. Drucker dan A. Riawan Amin*. Al-Mutharahah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Dakwah.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V. W. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukanto, E., & Indriyo, G. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Supangat, A. (2019) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supomo, R. dan Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). Antecedent kinerja karyawan bank syariah di Malang Raya. *Journal of Applied Business Administration*, 3(2), 181-193.
- Suryabrata, S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371.
- Umar, H. (2018). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis (Edisi Revisi)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Virginia, Y. M., & Ratnasih, C. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN BERIMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN Studi (Devisi Home Service) Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Timur. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 5(2).
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tomâ€™s Silver Yogyakarta). *JAMASADA: JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 12(2).



-
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 93-103.
- Widodo. (2018) Manajemen Pelatihan, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151-177.