

## Pengaruh *Work Environment* dan *Employee Productivity* Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus di PT. Cipta Warna Pelangi)

Nur Lailatus Solichah<sup>1</sup>, Elis Alfidhdho<sup>2</sup>, Ayu Lucy Larassaty<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Corresponding author: [lilaalaa29@gmail.com](mailto:lilaalaa29@gmail.com), [elisalfidho@gmail.com](mailto:elisalfidho@gmail.com),

[larassaty.mnj@unusida.ac.id](mailto:larassaty.mnj@unusida.ac.id)

### INFO ARTIKEL

Diterima 15 Juli 2023  
Disetujui 10 Agustus 2023  
Diterbitkan 01 September  
2023

#### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,  
Produktivitas  
Karyawan, Stres Kerja

DOI:10.32493/jism.v3i3

#### Keywords:

Employee Productivity;  
Work Environment;  
Work Stress

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja, (2) pengaruh produktivitas karyawan terhadap stress kerja. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran quesioner sebanyak 100 karyawan pada PT. Cipta Warna Pelangi. Penelitian ini menggunakan teknis analisis data SmartPLS 4.0 berdasarkan analisis regresi linier berganda. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji-t statistic  $0.556 < 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.578. Hal ini berarti bahwa peran work environment tidak mempengaruhi tingkat stress kerja pada karyawan PT. Cipta Warna Pelangi. Dan dapat dibuktikan dengan nilai uji-t statistic  $7.432 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000. hal ini berarti bahwa employee productivity berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan di PT. Cipta Warna Pelangi.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine (1) the effect of the work environment on work stress, (2) the effect of employee productivity on work stress. The research method used by the researcher is a quantitative method by distributing questionnaires to 100 employees at PT. Create rainbow colors. This study used SmartPLS 4.0 data analysis techniques based on multiple linear regression analysis. This is evidenced by a statistical t-test value of  $1.064 < 1.96$  with a P Value of 0.287. This means that the role of the work environment does not affect the level of work stress in PT employees. Create rainbow colors. And it can be proven by a statistical t-test value of  $12.346 > 1.96$  with a P Value of 0.000. This means that employee productivity has a significant effect on employee stress at PT. Create rainbow colors.*

**How to cite:** Solichah, N.L., Alfidhdho, E., & Larassaty, A.Y. (2023). Pengaruh *Work Environment* dan *Employee Productivity* Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus di PT. Cipta Warna Pelangi). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(3) 428-439. DOI: 10.32493/jism.v3i3.31566



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## PENDAHULUAN

Pada prinsipnya setiap perusahaan yang didirikan berharap dapat mengalami perkembangan yang pesat dalam operasionalnya di masa yang akan datang dan ingin menciptakan produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaan. Keberadaan suatu perusahaan dalam bentuk apapun baik besar maupun kecil, sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Sumber daya manusia yang relevan adalah mereka yang mendedikasikan tenaga, semangat, keterampilan, kreativitas dan dedikasinya pada pekerjaan. Sumber daya manusia yang sangat produktif membantu pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi.

Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman mampu membuat karyawan merasakan gairah kerja yang berdampak pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari dan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang sekitar mereka kemudian bisa memengaruhi diri mereka sendiri dalam bekerja. (Abdul Basit et al., 2018)

Produktivitas karyawan (kadang-kadang disebut sebagai produktivitas tenaga kerja) adalah perkiraan efektivitas seorang karyawan atau sekelompok karyawan. Produktivitas dapat dievaluasi sebagai efisiensi seorang karyawan selama periode waktu tertentu. Biasanya, produktivitas karyawan tertentu dievaluasi relatif terhadap rata-rata karyawan dengan pekerjaan serupa. Karena sebagian besar kesuksesan perusahaan bergantung pada produktivitas tenaga kerjanya, produktivitas karyawan merupakan pertimbangan penting bagi perusahaan. (Massoudi & Hamdi, 2017)

Stres kerja adalah salah satu risiko kesehatan tempat kerja yang paling penting bagi karyawan di negara maju dan berkembang. Faktor Stres Kerja saling berhubungan dengan hipertensi, serangan jantung, sakit kepala dan banyak penyakit terkait lainnya yang memainkan peran negatif dalam organisasi. (Aditya et al., 2020)

Karyawan adalah aset terbesar perusahaan. Namun, desain, praktik, peralatan, dan teknologi terkini yang sempurna yang dimiliki perusahaan tidak ada artinya jika tidak ada faktor yang mempengaruhi. Ketika manajemen tahu cara menggunakannya, Anda mendapatkan hasil maksimal, tenaga kerja yang termotivasi memiliki etos kerja yang tinggi, yang juga meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Kehilangan karyawan yang terlalu sering pasti mempengaruhi produktivitas perusahaan.

PT. Cipta Warna Pelangi merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang Palet Plastik sebuah perusahaan yang mengolah Bahan untuk membuat beban barang atau menyongkong beban berat yang akan di ekspor impor keberbagai tempat, dari gudang ke gudang lainnya. Kondisi fisik PT. Cipta Warna Pelangi bisa disebut bagus dimana setiap bagian memiliki ruang tersendiri. Namun masih ada beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena suhu udara di beberapa ruangan kurang sejuk bahkan terkadang masih hangat. Memang sistem AC sering gagal berfungsi dan tidak semua tempat kerja memiliki AC.

Kualitas produktivitas dapat dinilai dari profesionalisme pekerjaan yang dilakukan dan dipercayakan oleh perusahaan. Profesionalisme pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas karyawan yang tinggi dapat ditunjukkan pertama dengan meningkatkan kualitas karyawan, kedua dengan mengurangi ketidakhadiran karyawan, dan ketiga dengan mengurangi volatilitas dan kualitas hidup yang dapat dikenali, mis. Peningkatan tenaga kerja, peningkatan kepuasan kerja, lebih sedikit stres dan lebih sedikit kecelakaan. di tempat kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, sebagian besar karyawan PT. Cipta Warna Pelangi bekerja 6 hari seminggu dan waktu kerja 8 jam/hari. Hal ini menunjukkan

bahwa waktu kerja hampir seluruh karyawan >41 jam/minggu. Oleh karena itu, tidak menutup kemungkinan banyak karyawan yang berkesempatan mengalami beban kerja yang berat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja, (2) pengaruh produktivitas karyawan terhadap stress kerja, (3) pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas karyawan terhadap stress kerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### ***Work Environment***

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang dilakukan Untuk mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi, setiap karyawan dan setiap unit kerja bekerja sebagaimana mestinya, (Prasetyo ., 2021)

Menurut Schultz, Lingkungan kerja didefinisikan sebagai ruang yang berkaitan dengan karakteristik tempat kerja, perilaku dan sikap karyawan, terkait dengan perubahan psikologis akibat tingkat pengalaman. di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu. bahwa organisasi harus memperhitungkan, termasuk kebosanan, monoton, dan kelelahan di tempat kerja. Sedangkan menurut Aditya & Santoso, (2020) lingkungan kerja memiliki beberapa aspek antara lain manajemen, struktur organisasi dan job description, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tempat ibadah, ruangan yang nyaman. Ruang kerja yang memadai, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang konsisten, dan tugas yang bermakna (Aditya et al., 2020).

Lingkungan tempat kerja merupakan komponen penting dari kehidupan kerja bagi karyawan karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, dan hal itu memengaruhi mereka dengan satu atau lain cara. Disimpulkan bahwa karyawan yang puas dari lingkungan kerjanya dapat mengarah pada hasil kerja yang lebih positif. Peneliti sebelumnya menemukan bahwa, beberapa lingkungan 176 I. Hafeez et al. Dampak lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan: peran mediasi. faktor-faktor seperti kebisingan, warna, suhu, desain tempat kerja, dan penggunaan tanaman dalam ruangan memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.(Hafee., 2019)

### ***Employee Productivity***

Menurut Dirhamsyah (2021) Produktivitas tenaga kerja berasal dari produk dari bahasa Inggris: hasil, hasil berevolusi dari kata produktif, yaitu produktif dan produktif. Kemampuan untuk melakukan atau mencipta, mencipta. Dalam bahasa Indonesia kata ini digunakan sebagai produktifitas yang berarti daya atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu karena berada dalam suatu organisasi. Produktivitas berarti sikap mental yang berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.(Fithri, 2019)

### ***Stres Kerja***

Menurut Agus (2019) stres kerja karyawan adalah suatu kondisi yang dihasilkan dari interaksi antara orang dan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan orang, yang memaksa mereka untuk menyimpang dari tugas kerja normal mereka. Jenis stres yaitu eustres dan kecemasan. Eustress, yang merupakan hasil dari respon yang sehat, positif dan konstruktif (konstruktif) terhadap stres. Jika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk mengatasi hambatan dan meningkatkan kinerja, stres itu positif, sehat dan menantang. Stres adalah keadaan stres yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi manusia. Stres yang berlebihan dapat merusak kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa gejala dan tanda yang disimpulkan - karakteristik fisiologis, perilaku, psikologis, dan fisik - adalah hasil dari ketidaksesuaian/defisit antara orang-orang (dalam hal kepribadian, keterampilan dan kemampuan) dan lingkungannya, yang menyebabkan ketidakcocokan antara mereka untuk secara efektif menangani keluhan yang dibuat. Dari jurnal penelitian (Harretu & Sidi, 2022) penyebab stres dibagi menjadi 4, yaitu: 1) Stresor ekstraorganisasi, meliputi hal-hal seperti perubahan teknologi atau sosial, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, kelas sosial dan ras, ataupun masyarakat atau kondisi dari tempat tinggal; 2) Stresor organisasi, meliputi kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja; 3) Stresor kelompok, dapat disebabkan oleh kurangnya kohesivitas kelompok serta kurangnya dukungan sosial, maupun dinamika dari tingkat kelompok; 4) Stresor individu, seperti pola kepribadian, kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, serta daya tahan psikologis, selain itu dapat dikarenakan oleh tingkat konflik intra-individu yang bersumber dari frustrasi, tujuan, serta peranan.

## **HIPOTESIS**

### **Pengaruh work environment terhadap stress kerja**

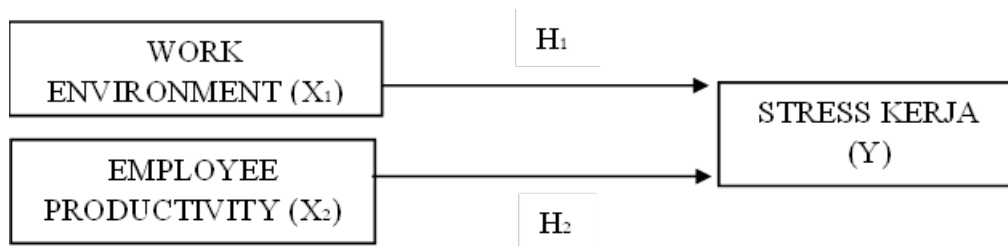
Putri (2019) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Penjelasan tentang lingkungan kerja fisik yaitu segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins dalam jurnal penelitian (Christy & Amalia, 2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Oleh karena itu work environmen berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja. Dimana keadaan setiap individu dapat mengalami stress kerja yang terjadi karena lingkungan kerja dimana bisa mengakibatkan perusahaan mengalami turn over karyawan.

**Hipotesis 1: *Work Environmet* berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja.**

### **Pengaruh *employee productivity* terhadap stress kerja**

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Tentunya seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi (Putu, 2016). Menurut Robbins dalam jurnal penelitian (Christy & Amalia, 2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Oleh karena itu *employee productivity* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja. Dimana produktivitas kerja dan stress kerja tidak bisa mempengaruhi keseluruhan karyawan dalam kinerja pekerjaannya.

**Hipotesis 2: *Employee Productivity* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja.**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X1) dan produktivitas karyawan (X2), dan variabel terikatnya adalah stress kerja (Y). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Cipta Warna Pelangi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional stratified random sampling yaitu metode pengambilan sampel untuk populasi yang bertingkat heterogen dimana sampel diambil dari setiap subpopulasi secara proporsional dengan jumlah anggota pada setiap subpopulasi. Untuk proses pengumpulan data digunakan pengukuran variabel melalui kuesioner dan skala Likert.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Work Environment	Linkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebisingan</li> <li>2. Suhu</li> <li>3. Warna</li> <li>4. Kelembapan</li> <li>5. Sirkulasi udara</li> <li>6. Hubungan antar rekan kerja</li> <li>7. Hubungan dengan bawahan</li> </ol>	(Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)
Employee Productivity	Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memimpin</li> <li>2. Manajemen organisasi</li> <li>3. Rasio jumlah pegawai</li> <li>4. Tenaga kerja produktif</li> <li>5. Jangka panjang</li> <li>6. Efisien waktu</li> <li>7. Tanggal waktu</li> <li>8. Bahagia</li> <li>9. Optimis</li> <li>10. Bersahabat</li> <li>11. Tidak muda tersinggung</li> <li>12. Pemimpin atau pegawai</li> <li>13. Kuantitas atau kualitas</li> <li>14. Melaksanakan tugas</li> <li>15. Mematuhi peraturan</li> </ol>	Schermerharn dalam Busro (2018)
Stres Kerja	Stres kerja adalah suatu kondisi yang dihasilkan dari interaksi antara orang dan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan orang, yang memaksa mereka untuk menyimpang dari tugas kerja normal mereka.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengelolaan waktu</li> <li>2. Latihan fisik</li> <li>3. Latihan relaksasi</li> <li>4. Dukungan sosial</li> <li>5. Seleksi dan penempatan</li> <li>6. Komunikasi organisasi</li> <li>7. Program kesejahteraan</li> </ol>	Robbins (2006)

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

## Populasi dan Sampel

Menurut Polit & Back (2018) Populasi adalah sekelompok orang yang ingin diteliti, sebuah populasi adalah jumlah keseluruhan elemen dari individu yang terhimpun dalam suatu kelompok. penelitian ini terdiri dari karyawan yang telah bekerja di wilayah Sidoarjo selama lebih dari setahun, dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang, namun hanya 95 orang yang dapat melakukan pengisian kuisisioner untuk dijadikan sampling dalam penelitian ini. Kami menggunakan metode sampling acak bertingkat proporsional untuk: Generasi milenial berusia 20-28 tahun, Berdomisili di Sidoarjo, Bekerja lebih dari satu tahun.

## Teknik analisis data

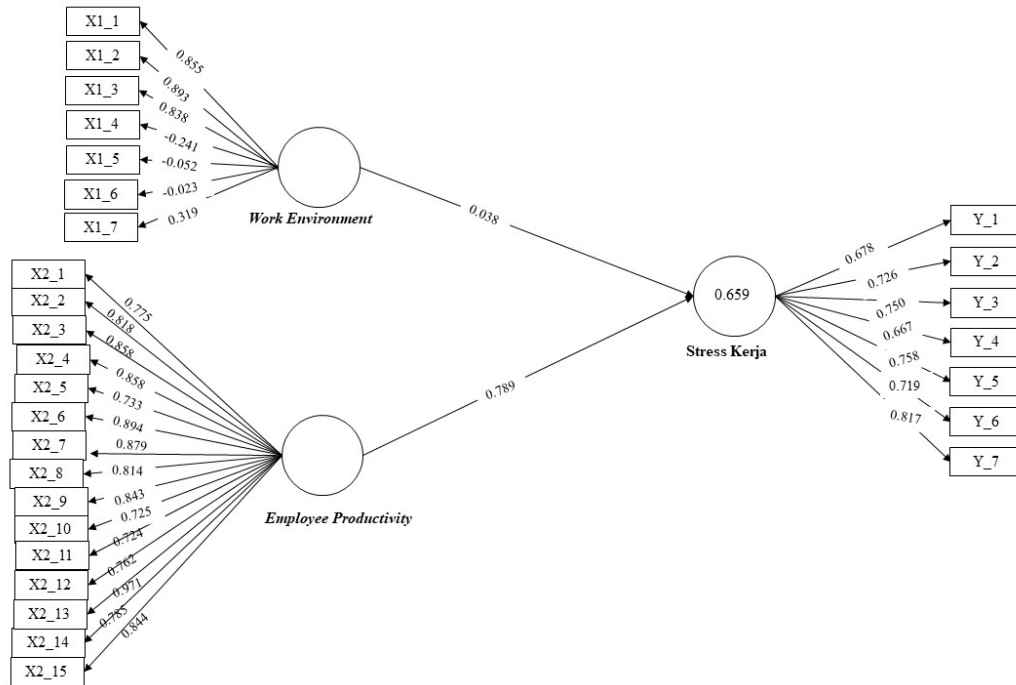
Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan menggunakan sistem atau teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan software Warp Partial Least Squares (PLS) 4.0 (J. F. Hair et al., 2018). Prosedur dan kriteria kelayakan hasil smart PLS 4.0 yaitu:

- a. Evaluasi model pengukuran atau *Outer Model*  
Model ini menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau dapat dikatakan *outer model* mendefinisikan bagaimana masing-masing indikator berhubungan dengan variabel latennya. Pengujian yang dilakukan pada *model luar* :
  1. Validitas konvergen, nilai validitas konvergen adalah nilai *cross loading factor* pada variabel laten dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan  $>0,7$ .
  2. *Discriminant validity*, nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dimaksud harus lebih besar dari nilai *loading* dengan konstruk lainnya.
  3. Reliabilitas komposit, data yang memiliki reliabilitas komposit  $> 0,8$  memiliki reliabilitas yang tinggi.
  4. *Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan  $> 0,5$ .
  5. *Cronbach's alpha*, uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha*, nilai harapan  $>0,6$  untuk semua konstruk.
- b. *Inner Model* (Model Struktural)
  1. *R-Square* pada konstruksi endogen. Nilai *R-Square* merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen, nilai *R-Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (sedang), dan 0,19(lemah).
  2. Estimasi koefisien jalur, adalah nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *bootstrap* .
  3. Relevansi prediksi (*Q-Square*) atau dikenal sebagai *stone-geisser's*. Tes ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan prediksi dengan prosedur *blindfolding*. Jika diperoleh nilai 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

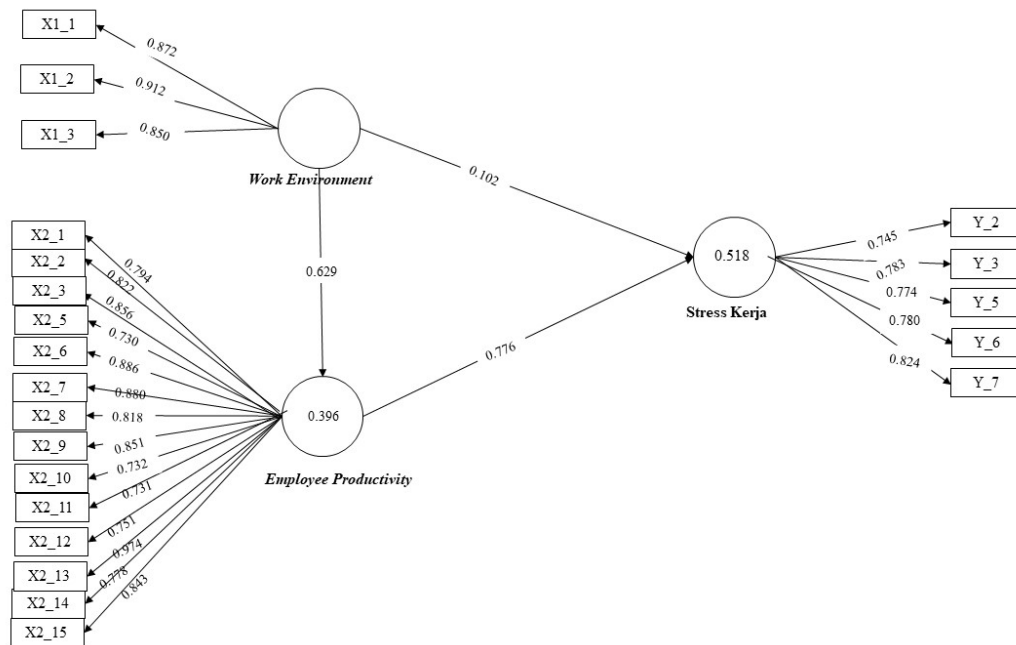
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Model Algoritma

Algoritma bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,7, maka indikator tersebut dapat diterima atau dinyatakan valid. Namun pada tahap pengembangan skala, jika nilai loading yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka masih dapat dinyatakan valid atau diterima.



Gambar 2. Model Algoritma Sebelum Iterasi



Gambar 3. Model Algoritma Setelah Iterasi

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa nilai loading factor masih bernilai  $<0,7$ , sehingga terdapat konstruk indikator yang harus dilakukan iterasi agar mendapat nilai  $>0,7$  seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.

### Penilaian Model Luar

*Outer Model* adalah hubungan antara parameter atau indikator yang diestimasi dengan model pengukuran (variabel laten). Penilaian model luar memiliki tiga kriteria, yaitu *reliabilitas komposit* atau *cronbach alpha*, *validitas diskriminan*, dan *validitas konvergen*.

**Tabel 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas**

Code	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reability	AVE			
X1_1	0.872	0.855	0.905	0.772			
X1_2	0.921						
X1_3	0.850						
X2_1	0.794				0.962	0.966	0.673
X2_2	0.822						
X2_3	0.856						
X2_5	0.730						
X2_6	0.886						
X2_7	0.880						
X2_8	0.818						
X2_9	0.851						
X2_10	0.732						
X2_11	0.731						
X2_12	0.751						
X2_13	0.974						
X2_14	0.778						
X2_15	0.822						
Y_2	0.745	0.842	0.851	0.611			
Y_3	0.783						
Y_5	0.774						
Y_6	0.780						
Y_7	0.824						

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 2, secara keseluruhan nilai outer loading setiap konstruk refleksi memiliki nilai loading  $> 0,7$  sehingga model dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik, reliabilitas komposit variabel *work environment* senilai 0,855, komposit reliabilitas variabel *employee productivity* bernilai 0,962, dan reliabilitas komposit variabel stress kerja sebesar 0,842. Setiap variabel mendapat nilai lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel, dan nilai AVE juga lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi validitas. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan reliabel.

### Validitas Diskriminan

#### *Fornell-Lacker*

*Fornell-Lacker Criterion* adalah metode untuk melihat perbandingan nilai AVE dalam konstruk dan korelasi antar konstruk. Model AVE juga digunakan dalam uji validitas diskriminan, dengan cara membandingkan akar kuadrat AVE pada setiap konstruk dan korelasi konstruk dengan konstruk lainnya pada setiap model. Jika AVE pada setiap konstruk memiliki nilai yang lebih besar daripada korelasi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya, maka setiap model memiliki *discriminant validity yang baik*.



**Tabel 3. Kriteria Fornell-Lacker**

	Employee Productivity	Stress Kerja	Work Environment
Employee Productivity	0.820		
Stress Kerja	0.716	0.781	
Work Environment	0.629	0.392	0.878

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 3, maka semua akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya. Work Environment nilai AVE adalah 0,772 maka Akar AVE nya adalah 0,878. Nilai 0,852 tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk lainnya, yaitu dengan X2 sebesar 0,820, dengan Y sebesar 0,781.

### **Inner Model**

#### **Koefisien Jalur**

Koefisien Jalur adalah nilai yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel bebas di (H1, H2, dan H3) dengan variabel terikat (Y), apakah hipotesis itu berarah positif atau berarah negatif. Nilai koefisien jalur memiliki nilai 0-1 yang artinya memiliki hubungan positif, 0-1 dan hubungan negatif.

**Tabel 4. Koefisien Jalur**

	<i>Original sample (O)</i>
Employee Productivity -> Stress Kerja	0.776
Work Environment -> Stress Kerja	-0.097
Work Environment -> Employee Productivity	0.629

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas tersebut variabel *Employee Productivity* terhadap Stress Kerja memperoleh nilai koefisien sebesar 0,776 dengan nilai positif. Variabel *Work Environment* terhadap variabel Stress Kerja adalah -0,097: nilai negatif. Artinya kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap stress kerja.

### **Bootstraping**

Pengujian hipotesis menggunakan kriteria 1,96 dinyatakan berpengaruh jika memperoleh nilai t-statistik lebih dari 1,96. Tabel 5 merupakan hasil uji parsial pada penelitian ini.

**Tabel 5. Koefisien Jalur (Bootstraping)**

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Simple man</i>	<i>Standart Devitiation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ( O/STDEV )</i>	<i>P VALUE</i>
Employee Productivity -> Stress Kerja	0.776	0.818	0.104	7.432	0.000
Work Environment -> Stress Kerja	-0.097	-0.109	0.174	0.556	0.578
Work Environment -> Employee Productivity	0.629	0.645	0.126	4.991	0.000

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel work environment memperoleh nilai t-statistic: 0.556 > 1,96 dan nilai P-value: 0.578. Artinya work environment tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Variabel employee productivity memperoleh nilai t-statistic: 7.432 < 1,96 dan nilai P-value: 0,000. Artinya employee productivity berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

### Blindfolding

*Blindfolding* merupakan analisis untuk menilai tingkat relevansi prediksi dalam sebuah model konstruk. *Blindfolding* dapat digunakan untuk menunjukkan seberapa baik nilai yang diamati diperoleh dari pengolahan data ini. Dalam menentukan hasil observasi dalam mengolah data dengan baik yaitu dengan melihat nilai yang dihasilkan, jika nilai  $Q2 > 0$  maka nilai observasi dikatakan baik, seperti pada Persamaan 1:

$$\begin{aligned} \text{Q-Square} &= 1-(1-R_1^2) \\ &= 1-(1-0,396) \\ &= 0,396 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Q-Square} &= 1-(1-R_1^2) \\ &= 1-(1-0,518) \\ &= 0,518 \end{aligned}$$

Berdasarkan Persamaan 1 diperoleh  $Q2$  sebesar 0,396 dan 0.518 lebih dari 0, sehingga nilai  $Q$ -Square sudah dinyatakan baik.

### Model Fit

Penentuan model kecocokan yang baik dapat dilihat dari nilai NFI, kemudian dihitung nilai persen ( $\times 100$ ) sehingga diperoleh nilai persen model kecocokan.

**Tabel 6. Model Fit**

	Saturated model	Cut Off Value	Discussion
SRMR	0.098	$\leq 0,10$	Fit
NFI	0.552	0 – 1	Fit

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 6 tersebut nilai NFI sebesar 0,552 dan dipersenkan ( $\times 100$ ) mempunyai nilai sebesar 552%, sehingga nilai model fit tersebut sudah dinyatakan baik.

### Pengujian Hipotesis

Dalam model penelitian (Gambar 1), peneliti mengkaji pengaruh work environment dan employee productivity terhadap stress kerja. Menggunakan 100 sampel bootstrap, kami memperoleh kepercayaan 95% dengan bus efek tidak langsung. Pengujian hubungan antara variabel dan hipotesis penelitian berdasarkan kriteria nilai T, dan hasilnya disajikan pada tabel 9 pada taraf 95%. Untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. koefisien jalur ditinjau dan menunjukkan sejauh mana variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen yang dibahas dalam model (J. Hair & Alamer, 2022). Nilai R Square adalah 0,75, model kuat: 0,50, model sedang dan 0,25 menunjukkan model lemah. Tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai R-square tergolong kuat.

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	T-Statistic	P-Value	R-Square
H1: <i>Work Environment</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja	0.556	0.587	
H2: <i>Employee Productivity</i> berpengaruh signifikan terhadap stress kerja	7.432	0.000	0.396

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2023)

## **Pembahasan**

Dalam analisis ini dilakukan pengujian terhadap masing-masing variabel yang diteliti (Work Environment, Employee Productivity, Stres Kerja) dengan uji hipotesis. Berdasarkan uji hipotesis tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut:

### ***Work Environment berpengaruh terhadap stress kerja***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial terhadap work environment, telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif ditolak, yaitu work environment tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan PT. Cipta Warna Pelangi. Work environment yang ada pada perusahaan tersebut dinilai bahwa tidak adanya pengaruh terhadap stress kerja pada karyawan di perusahaan tersebut, yang artinya lingkungan yang ada di perusahaan tersebut masih dalam ruang lingkup lingkungan yang positif sehingga tidak terdapat pengaruh negatif terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini ditandai dengan nilai uji-t statistic  $0.556 < 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.587. Hal ini berarti bahwa peran work environment tidak mempengaruhi tingkat stress kerja pada karyawan PT. Cipta Warna Pelangi.

### ***Employee Productivity berpengaruh terhadap stress kerja***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial terhadap employee productivity, telah dibuktikan bahwa hipotesis alternative diterima, yaitu employee productivity berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT. Cipta Warna Pelangi. Employee productivity yang ada pada perusahaan sangat berdampak terhadap stress kerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Hal tersebut akan berdampak pada produktivitas yang ada didalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji-t statistic  $7.432 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000. hal ini berarti bahwa employee productivity berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan di PT. Cipta Warna Pelangi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa work environment berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, dengan demikian hipotesis satu yang menyebutkan work environment berpengaruh terhadap stress kerja tidak terbukti. Demikian hipotesis kedua yang menyebutkan employee productivity berpengaruh terhadap stress kerja terbukti. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah penelitian mengenai burnout, cynisism, dan kepatuhan dan diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber untuk mencari penelitian mengenai burnout, cynisism dan kepatuhan. Memperluas objek penelitian ini agar diperluas dan tidak terbatas untuk dijadikan sumber penelitian dan mendapatkan hasil yang lebih luas lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Basit, A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*, 3(10), 790–800. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Aditya, Y., Bagio, J., & Se, S. (2020). *The Effect Of Work Environment , Job Satisfaction, And Work Stress On Turnover Intention ( Study at PT . Arifindo Adiputra Ariaguna )*. 1–21.
- Aditya, Y., & Santoso, J. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). *Skolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1–21.

- Agus, A., Purwa, D., Bagus, I., & Surya, K. (2019). *DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT . DESTINATION ASIA BALI*. 8(2), 7986–8015. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p16> ISSN:
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Dirhamsyah. (2021). The Influence of Work Environment and Leadership Style on Employee Productivity. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 04(02), 117–124. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v4-i2-02>
- Fithri, P., Mayasari, P. A., Hasan, A., & Wirdianto, E. (2019). *Impact of Work Environment on Employee Performance in Local Government of Padang City*. 100(Icoi), 21–25. <https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.5>
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Research Methods in Applied Linguistics Partial Least Squares Structural Equation Modeling ( PLS-SEM ) in second language and education research : Guidelines using an applied example. *Journal Elsevier*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Journal European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Harretu, D., & Sidi, A. P. (2022). Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Trikarya Waranugraha Malang. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(1), 225. <https://doi.org/10.25273/capital.v6i1.13696>
- Massoudi, D. A. H., & Hamdi, D. S. S. A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 35–42. <https://doi.org/10.9790/487x-1901033542>
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Chamariah, Syahrial, R., Nartasari, D. R., Yuventius, Wibowo, H., Sanjayanto, & Sulistiyowati. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–32. <https://doi.org/10.20944/preprints202105.0112.v1>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>