

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI PEGAWAI

Plori Tri Lucky¹⁾, Woro Utari²⁾, Mei Indrawati³⁾

Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya
ploritrilucky1@gmail.com¹⁾, woroutari@uwp.ac.id²⁾, meiindrawati@uwp.ac.id³⁾

ABSTRACT

The aim of the research is to describe and analyze the influence of the work environment and work stress on work productivity through motivation. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of ASN Public Works Department of Highways and Spatial Planning Bojonegoro as many as 70 people. The sample size is also 70 people with total sampling technique. This study uses PLS-SEM analysis. Based on the results of the study, it was found that productivity, motivation and work environment were in the high category, only work stress was in a fairly high condition. Work environment has a significant positive effect on employee motivation. Work stress on motivation does not have a significant effect. Work environment has a significant influence on productivity. Work stress has no significant effect on productivity. Motivation on Productivity has a significant influence. Work environment on Productivity through Motivation has a significant influence. Work stress on productivity through motivation has no significant effect.

Keywords: *Motivation, Productivity, Work Environment, Work Stress*

1. PENDAHULUAN

Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah produktivitas kerja. Oleh karena itu organisasi harus memiliki indikator dalam penilaian produktivitas kerja. Pegawai dengan produktivitas kerja yang unggul menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi. Pegawai dikatakan memiliki produktivitas kerja yang baik, jika hasil kerja pegawai melampaui target yang ditetapkan organisasi. produktivitas kerja yang unggul tersebut akan berdampak pada reputasi dan kemajuan organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi masalah produktivitas kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut diantaranya motivasi. Motivasi disini berarti sikap atau dorongan pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bisa berasal dari diri sendiri maupun faktor eksternal dari pihak organisasi. Adanya motivasi yang tinggi, diharapkan pegawai akan mampu bekerja lebih giat.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua bagian terutama dalam memberikan motivasi kepada setiap pegawai sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maknoliani dan Fidayan (2021) dan Laksmiari (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil yang berbeda disampaikan oleh Mohammed (2019) motivasi belum cukup berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi dapat digunakan sebagai daya pendorong dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas kerjanya (Hasibuan, 2019).

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Rahsel dalam Purnama, 2020)

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Amalia *et al.* dalam Purnama, 2020). Sehingga pemberian motivasi sangat penting dalam setiap lingkungan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya adalah adalah lingkungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erawati *et al.* (2019, Ingsiyah *et al.* (2019) dan Purnama *et al.* (2020) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sedangkan hasil yang berbeda disampaikan oleh Astuti dan Kurnia (2020) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Beberapa hasil penelitian juga membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Maknoliani dan Fidayan (2021), Naibaho and Naibaho (2022), Rivai *et al.* (2018) dan Wahyuningsih (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil yang berbeda disampaikan oleh Dahlia (2019) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja,

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu organisasi wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Motivasi kerja juga berkaitan dengan tingkat stress kerja. Ada tekanan yang dinilai sebagai tekanan yang positif yaitu ketika tekanan itu bertujuan agar pegawai dapat lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, namun yang sering terjadi justru adalah tekanan yang berlebihan yang diberikan kepada pegawai sehingga dengan keadaan yang seperti ini dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Sugiarto (2020) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil yang berbeda disampaikan oleh Erawati *et al.* (2019) *stress gives negative and insignificant effects on employee motivation*. Beberapa hasil penelitian juga membuktikan adanya pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Gilang (2019), Naibaho and Naibaho (2022), Ling Sie (2022) stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Hasil yang Berbeda disampaikan oleh Syamsuddin *et al.* (2020) stress kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap produktivitas. Cherny dan Kartikasari (2020) secara parsial stres kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Menurut Robbins & Judge (2018) stres merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Dalam konteks pekerjaan, Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2019).

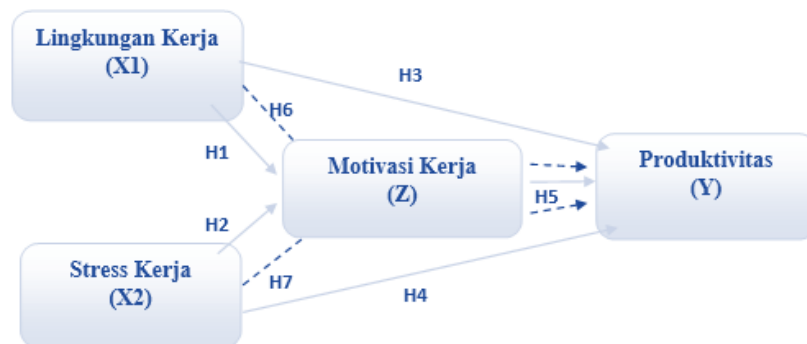
Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, stress kerja, motivasi produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap motivasi pegawai. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif metode. Menurut Sugiyono (2018) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Bojonegoro yang berjumlah 72 orang. Besaran sampel adalah seluruh populasi yang ada sebanyak 70 orang (dikurangi pimpinan dan peneliti). Dengan tehnik pengambilan sampel secara sensus atau total sampling.

Untuk memperoleh data yang akan digunakan sebagai bahan dalam analisis permasalahan, maka digunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan metode pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square Structural Equation Modelling* atau biasa disebut PLS-SEM. *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan sebuah teknik multivariat menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi berganda yang dapat dijalankan secara simultan untuk menganalisis serangkaian hubungan timbal balik yang saling terkait antara variabel yang diukur dan konstruk laten.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang lingkungan kerja sebesar 3.42 termasuk dalam kategori tinggi (3.40-4.19 = Tinggi). skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang Stress Kerja sebesar 3.37 termasuk dalam kategori tinggi (3.40-4.19 = Cukup Tinggi). skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang Motivasi sebesar 3.46 termasuk dalam kategori tinggi (3.40-4.19 = Tinggi). skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang Produktivitas sebesar 3.46 termasuk dalam kategori tinggi (3.40-4.19 = Tinggi).

Pengujian pengaruh langsung dapat dilihat pada path coefficients dengan mengevaluasi berdasarkan nilai *original sample*, t-statistic, dan *p-value*. *Original sample* digunakan untuk melihat arah hubungan hipotesis, yaitu positif atau negatif. Sedangkan t-statistics dan *p-value*

digunakan untuk mengetahui nilai estimasi atau besarnya pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Path Coefficients *Direct Effect*

Pengaruh Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja -> Motivasi	0.916	0.922	0.024	37.418	0.000
Stress kerja -> Motivasi	0.008	0.005	0.041	0.191	0.849
Lingkungan kerja -> Produktivitas	0.504	0.519	0.163	3.091	0.002
Stress kerja -> Produktivitas	-0.039	-0.036	0.038	1.026	0.305
Motivasi -> Produktivitas	0.440	0.425	0.160	2.747	0.006

Sumber: Analisis data (2023) diolah

Berikut adalah penjelasan atas hasil olah data dengan uji langsung antar variabel, yakni sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi sebesar 0.916 dan nilai t-statistik sebesar 37.418 dengan nilai *p value* 0.000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap Motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan karena nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 dan nilai *original sample* positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Motivasi pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Motivasi pegawai juga akan menurun dengan peningkatan yang signifikan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan terpenuhinya segala kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kegairahan motivasi kerja pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan (Dahlia, 2019). Hal tersebut dapat tercipta dengan selalu menjaga kebersihan di sekitar tempat pegawai sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ingsiyah *et al.* (2019) lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memiliki dampak positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Purnama *et al.* (2020) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* pengaruh stress kerja terhadap Motivasi sebesar 0.008 dan nilai t-statistik sebesar 0.191 dengan nilai *p value* 0.849. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa stress kerja terhadap Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena nilai *p value* lebih besardari 0.05 dan nilai *original sample* positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada stress kerja yang dirasakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Motivasi pegawai juga akan meningkat tapi peningkatannya tidak begitu signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada stress kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Motivasi pegawai juga akan menurun tapi peningkatannya tidak signifikan. Motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro tetap dapat dipertahankan oleh pegawai meskipun pegawai yang mengalami stress dalam bekerja seperti merasa tidak fokus, mudah gelisah, mudah marah, tidak tenang dalam bekerja, rasa bingung, cemas, jengkel, merasa diacuhkan saat bekerja karena motivasi kerja pegawai sudah tertanam sebagai daya pendorong dengan kerelaannya mengerahkan kemampuan meskipun mengalami stress kerja dalam bentuk peningkatan keahlian ataupun ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2018). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Nanda dan Sugiarto (2020) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pebriant (2020) ada hubungan negatif signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas sebesar 0.0504 dan nilai t-statistik sebesar 3.091 dengan nilai *p value* 0.002. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 dan nilai *original sample* positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai juga akan menurun dengan peningkatan yang signifikan. Lingkungan kerja merupakan situasi maupun kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti kondisi tempat kerja pegawai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik ataupun kondisi di sekitar kerja pegawai pencahayaannya sudah bagus sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik yang dapat mempengaruhi baik buruknya produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian ini sejalan dengan Maknoliani dan Fidayan (2021) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT DongKwang. Naibaho and Naibaho (2022) *the working environment have a significant effect on work productivity at PT.MSM Medan*. Wahyuningsih (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* pengaruh stress kerja terhadap Produktivitas sebesar 0-0.039 dan nilai t-statistik sebesar 1.026 dengan nilai *p value* 0.305. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa stress kerja terhadap Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *p value* lebih besar dari 0.05 dan nilai *original sample* negatif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada stress kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai akan menurun dengan penurunan yang tidak signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada stress kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan. Kurang tepatnya penempatan bidang atau divisi terhadap pegawai dapat menjadi salah satu penyebab munculnya stress kerja yang dapat memberikan pengaruhnya pada penurunan produktivitas kerja pegawai, karena hal tersebut pegawai akan merasa kesulitan dalam berkonsentrasi, terutama pada pengambilan keputusan saat bekerja, serta penyelesaian masalah pribadi yang terjadi terutama dengan rekan kantor dapat menambah stress pada pegawai karena mendapatkan tekanan dari orang-orang sekitarnya sehingga produktivitas kerjanya dapat menurun. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Kurniawati (2018) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan baik terhadap Motivasi maupun terhadap Produktivitas.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas sebesar 0. 0.440 dan nilai t-statistik sebesar 2.747b dengan nilai *p value* 0.006. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa Motivasi terhadap Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 dan nilai *original sample* positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada Motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada Motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai juga akan menurun dengan peningkatan yang signifikan. Motivasi kerja pegawai memberikan peran yang sangat penting bagi pegawai karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat sehingga hasil kerja karyawan lebih optimal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Ingsiyah *et al.*, 2019) dalam hal ini pegawai sudah termotivasi untuk mandiri dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang muncul dengan baik dan dapat bertanggung

jawab dalam dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Maknoliani dan Fidayan (2021) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT DongKwang. Laksmiari (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansi dan parameter path antar variabel laten melalui total *Indirect Effect* dengan melihat nilai *original sample*, t-statistic, dan *p-value*. Item pengukuran yang dikatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikansi *p-value* 5%.

Tabel 2. Hasil Path Specific *Indirect Effect*

Pengaruh Variabel	<i>Original sample</i> (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	<i>P values</i>
Lingkungan kerja -> Motivasi -> Produktivitas	0.403	0.391	0.149	2.714	0.007
Stress kerja -> Motivasi -> Produktivitas	0.003	0.000	0.018	0.191	0.848

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berikut adalah penjelasan atas hasil olah data dengan uji pengaruh mediasi, sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap Produktivitas melalui Motivasi sebesar 0.403 dan nilai t-statistik sebesar 2.714 dengan nilai *p value* 0.007. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap Produktivitas melalui Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 dan nilai *original sample* positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai juga akan meningkat yang dimediasi oleh Motivasi dengan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai juga akan menurun yang dimediasi oleh Motivasi dengan penurunan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ingsiyah *et al.* (2019) lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memiliki dampak positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Purnama *et al.* (2020) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Naibaho and Naibaho (2022) *the working environment have a significant effect on work productivity at PT.MSM Medan*. Wahyuningsih (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maknoliani dan Fidayan (2021) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT DongKwang. Laksmiari (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* pengaruh stress kerja secara tidak langsung terhadap Produktivitas melalui Motivasi sebesar 0.003 dan nilai t-statistik sebesar 0.191. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa stress kerja terhadap Produktivitas melalui Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena nilai *p value* lebih besar dari 0.05 dan nilai *original sample* positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada stress kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai juga akan meningkat yang dimediasi oleh Motivasi akan tetapi peningkatannya tidak signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada stress kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, Produktivitas pegawai juga akan menurun yang dimediasi oleh

Motivasi akan tetapi penurunannya tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Sugiarto (2020) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pebriant (2020) ada hubungan negatif signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja. Safitri dan Gilang (2019) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi. Ling Sie (2022) stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Papua Mitra Samudra Sorong. Maknoliani dan Fidayan (2021) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT DongKwang. Laksmiari (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa produktivitas, motivasi dan lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dalam kategori yang tinggi hanya stress kerja yang dalam kondisi cukup tinggi. Lingkungan kerja terhadap Motivasi pegawai memiliki pengaruh yang positif signifikan. Stress kerja terhadap Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja terhadap Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan. Stress kerja terhadap Produktivitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Motivasi terhadap Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja terhadap Produktivitas melalui Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan. Stress kerja terhadap Produktivitas melalui Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka Dalam rangka meningkatkan Produktivitas dan motivasi kerja pegawai dengan berdasarkan nilai rata-rata terendah pada Lingkungan kerja karena lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik terhadap motivasi maupun produktivitas kerja pegawai, maka, fasilitas yang berupa peralatan yang digunakan dalam mendukung kelancaran kerja perlu dilengkapi lagi sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam kelancarannya menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pada Stress kerja perlu adanya perhatian karena kondisinya yang cukup tinggi, maka dalam rangka meningkatkan Produktivitas pegawai dapat perlu adanya penanganan pada pegawai merasa letih pada tubuh seperti mudah sakit kepala saat bekerja, dan sulit tidur karena kelelahan saat bekerja dengan adanya pendekatan yang dilakukan oleh kabag masing-masing. Berdasarkan pada Motivasi kerja diharapkan pada pimpinan untuk lebih memotivasi pegawai untuk lebih mengembangkan kemampuannya dalam bekerja sesuai dengan variasi pekerjaan yang ada dan harus dapat beradaptasi dengan baik terhadap factor lingkungan sekitar untuk dapat mencapai prestasi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Puji dan Kurnia, Marlina. 2020. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology Magelang*, 5 Agustus 2020
- Cherny, Kintan Benvia dan Kartikasari, Dwi. 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*
- Dahlia, Mega. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen, Juni 2019, Halaman : 11-16 Vol. 5, No. 1*

- Erawati, Kadek Nonik, Ni Wayan Sitiari and Ni Luh Putu Indiani. 2019. The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Volume 6, Nomor 1, 2019, pp. 22-30*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ingsiyah, Heni, Haribowo, Putut, dan Nurkhayati, Isnaini. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi & Bisnis Volume 20 No 1*
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1 Tahun 2019*
- 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*
- Maknoliani, Yuliani dan Fidayan, Abdul. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT DongKwang Kabupaten Bandung). *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 9, No. 2, Desember 2021*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohammed, Hazhar Omer. 2019. *The effect of motivation on employee productivity (A case study private bank in Kurdistan regional government)*. *Restaurant Business Vol-118-Issue-11-November-2019*
- Naibaho, Togar and Naibaho, Winfrontstein. 2022. *Analysis of Work Environment and Work Stress on Work Productivity PT. MSM. Enrichment: Journal of Management, 12 (2) (2022) 1452-1462*
- Nanda, Ayuk Widya, dan Sugiarto, Agus. 2020. Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Vol. 9, No. 2, Oktober 2020*
- Purnama, Husna, Safitri, Meilinda, Agustina, Mira. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *EKOMBIS Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Volume 5, Nomor 01, Juni 2020*
- Rivai, Nasriju, Erni Masdupi, Syahrizal. 2018. *Effect of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Stress on Work Productivity. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 64 (2018)*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.

- Safitri, Amelia Eka dan Gilang, Alini. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 3 No. 2 September 2019
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Syamsuddin, Kasim, Sulistyorini, Abdul Kadir, Nur Alim. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di IAIN Kendari. *Shautut Tarbiyah, Volume 26 Nomor 2, November 2020*