

**PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, STRES KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH :**

**TIARA DEVINE PURBA**

**11190828**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi sebagian syarat-syarat

Guna memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



**Disusun Oleh:**

**Tiara Devine Purba**

**11190828**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TIARA DEVINE PURBA  
NIM : 11190828  
Program studi : MANAJEMEN  
Fakultas : BISNIS  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA REGIONAL Yogyakarta”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 22 April 2024

Yang menyatakan



(TIARA DEVINE PURBA)  
NIM. 11190828

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA (PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**TIARA DEVINE PURBA**

**11190828**

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 25 Maret 2024

**Nama Dosen**

1. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd.,MM  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dr. Singgih Santoso, MM  
(Dosen Penguji)
3. Drs. Sisnuhadi, MBA.,Ph.D  
(Dosen Pembimbing)

**Tanda Tangan**



Yogyakarta, 18 April 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa dengan ini sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, STRES KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL  
YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 24 Januari 2024



TIARA DEVINE PURBA

11190828

## HALAMAN MOTTO

I can do all this through him who gives me strength

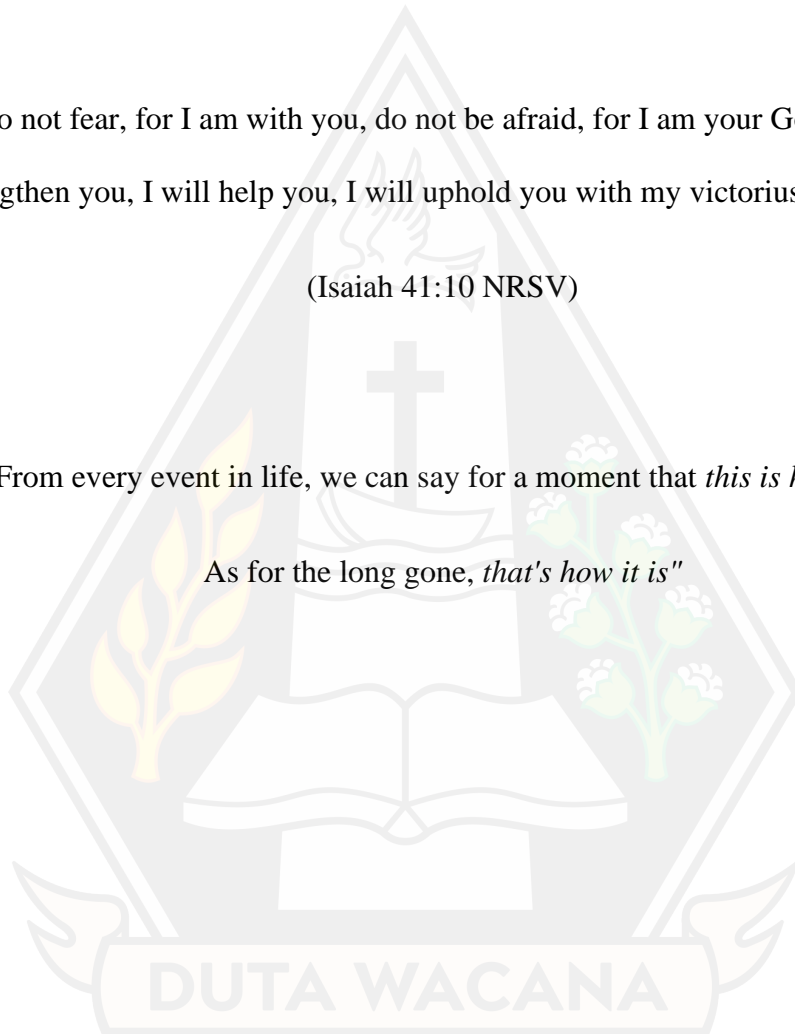
(Philippians 4:13 NIV)

Do not fear, for I am with you, do not be afraid, for I am your God; I will strengthen you, I will help you, I will uphold you with my victorious right hand.

(Isaiah 41:10 NRSV)

“From every event in life, we can say for a moment that *this is how it is*,

As for the long gone, *that's how it is*”





## HALAMAN PERSEMBAHAN

### Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Buat Papi Jesus tempat cerita keluh kesah dan yang selalu memberi kekuatan kepada saya sehingga bisa menyelesaikan tanggung jawab sebagai murid-Nya Tuhan.
2. Papa, mama, adek, dan keluarga saya yang telah banyak membantu dan memberi dukungan serta mendoakan saya sampai bisa tahap ini.
3. Teruntuk temanku Karni Irene Ondang yang banyak banget membantu skripsi saya dari awal memulai sampai dengan selesai.
4. Zeal Jogja, pillar's group dan sahabat-sahabat semua pihak yang terlibat dalam membantu kehidupan rohani saya serta ikut mendoakan menyelesaikan skripsi ini.
5. Teruntuk Liora's Group (Jenny, Nike, Dea, Ella, Rahel, Lasti, Aiko) yang tidak pernah bosan mendengarkan keluh kesah selama mengerjakan skripsi.
6. Sahabat-sahabatku partner bertumbuh dari kid's kingdom (Febe, Inri, Elen, Rina, Theresia, Martha) yang selalu menanyakan kabar dan mendukung saya walaupun kita jauh.
7. Teman-teman seperjuanganku di UKWD Squad (Brigita, Yohana, Angel, Eca, Juan, Ricardo, Rein, Anna, Novita, Farissa) yang selalu setia menemani saya dari awal maba dan berproses selama diperkuliahan hingga menyelesaikan skripsi.
8. Teruntuk pembimbing dan teman-teman yang special (Kak Lusi, Maya, Ezra, Afuk) terimakasih banyak sudah mendukung dan selalu memberi saya kekuatan dalam mengerjakan skripsi.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Ibu Elok Pakaryaningsih, SE., M.Si., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing saya serta memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Pihak Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta yang telah banyak membantu dan mengizinkan saya untuk meneliti di tempat.

Yogyakarta, 24 Januari 2024



Tiara Devine Purba

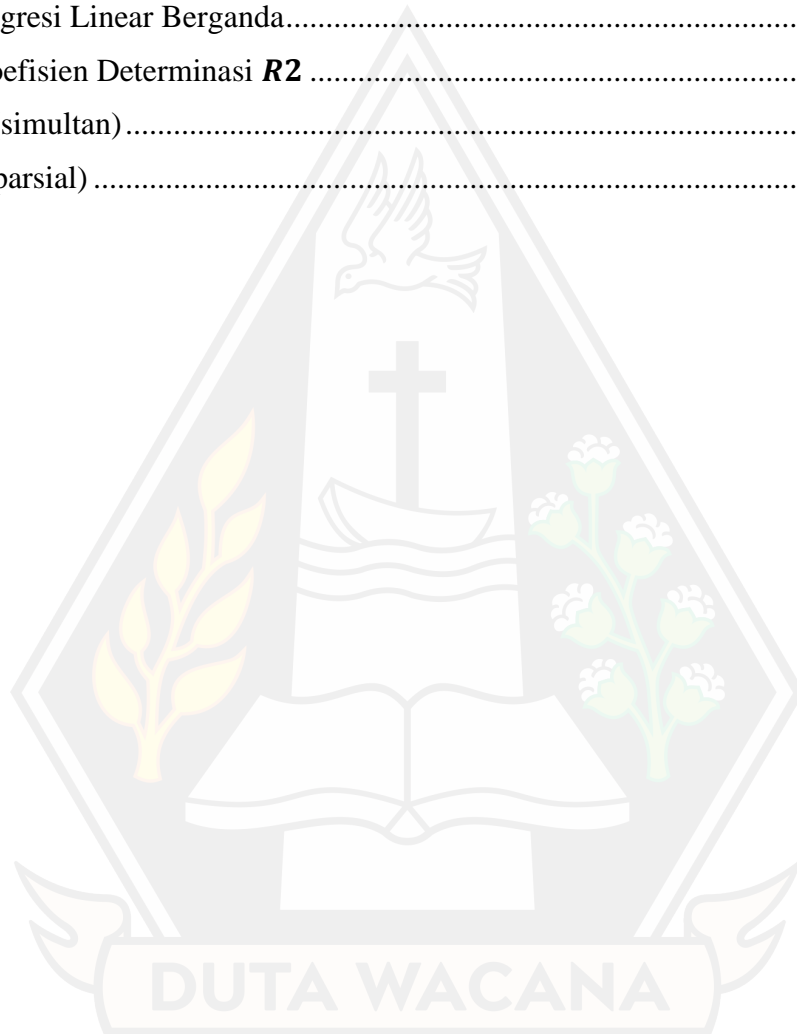


## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Sejarah PPSDM.....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Masalah .....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Batasan Masalah.....	7
BAB 2 .....	10
LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Produktivitas Kerja.....	10
2.2 Stress Kerja.....	13
2.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.4 Kinerja Pegawai .....	18
2.5 Penelitian Terdahulu.....	21
2.6 Desain Penelitian .....	23
2.7 Pengembangan Hipotesis .....	24
BAB 3 .....	27
METODE PENELITIAN.....	27

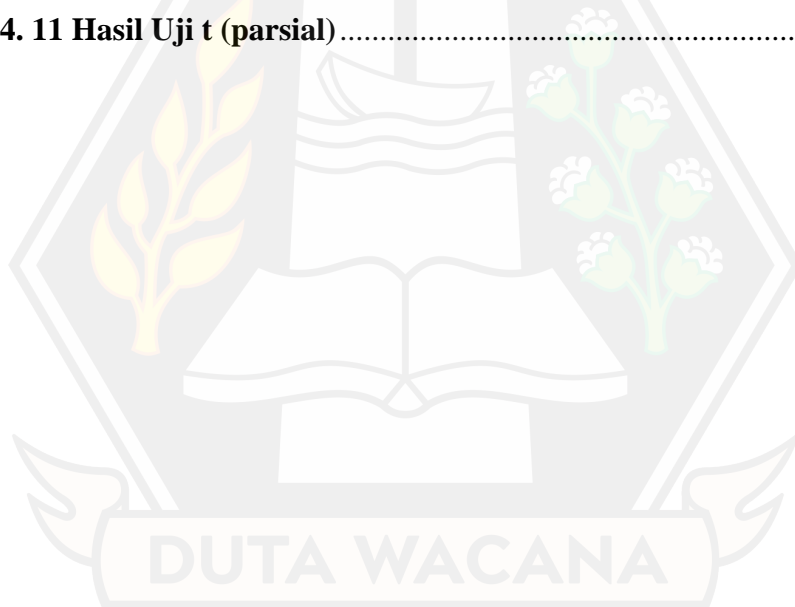
3.1	Sumber Data .....	27
3.2	Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.4	Populasi dan Sampel .....	29
3.5	Batasan Operasional .....	30
3.6	Operasional Variabel Penelitian .....	30
3.7	Analisis Data .....	36
3.8	Uji Instrumen.....	36
BAB IV .....		42
ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....		42
4.1	Profil Organisasi.....	42
4.2	Karakteristik Responden .....	44
4.3	Hasil Uji Instrumen .....	48
4.4	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
4.5	Uji Hipotesis.....	52
4.6	Pembahasan Hasil.....	58
BAB V.....		60
PENUTUP.....		60
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA .....		62
LAMPIRAN 1 .....		64
LAMPIRAN 2.....		65
LAMPIRAN 3.....		66
KUESIONER PENELITIAN .....		66
Petunjuk Pengisian Kuesioner.....		67
Identitas Responden .....		67
LAMPIRAN 4.....		70
LAMPIRAN 5 .....		72
LAMPIRAN 6.....		77
Uji Validitas .....		77
Produktivitas Kerja <b>X1</b> .....		78
Stres Kerja <b>X2</b> .....		79
Lingkungan Kerja <b>X3</b> .....		81

Kinerja Pegawai (Y).....	82
Uji Reliabilitas .....	85
Produktivitas Kerja <b>X1</b> .....	85
Stress Kerja <b>X2</b> .....	85
Lingkungan Kerja <b>X3</b> .....	86
Kinerja Pegawai (Y).....	86
LAMPIRAN 7.....	87
Uji Regresi Linear Berganda.....	87
Uji Koefisien Determinasi <b>R2</b> .....	87
Uji F (simultan).....	87
Uji t (parsial) .....	88



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....</b>	<b>21</b>
<b>Tabel 3. 1 Skala Likert .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabel 4. 1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4. 2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Komponen .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4. 10 Hasil Uji F .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4. 11 Hasil Uji t (parsial).....</b>	<b>55</b>



**PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, STRES KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA REGIONAL  
YOGYAKARTA**

**Tiara Devine Purba**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

[tiaradevine07@gmail.com](mailto:tiaradevine07@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Produktivitas Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang diambil dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F dan Uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Produktivitas Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK PRODUCTIVITY, WORK STRESS, AND  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE  
YOGYAKARTA REGIONAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT  
CENTER**

**Tiara Devine Purba**

**Department Management Faculty of Business**

**Duta Wacana Christian University**

[tiaradevine07@gmail.com](mailto:tiaradevine07@gmail.com)

**ABSTRACT**

This study aims to test and determine the effect of work productivity, work stress, and work environment on employee performance at the Yogyakarta Regional Human Resources Development Center (PPSDM). The method used in this research is quantitative. The population in this study were employees at the Yogyakarta Regional Human Resources Development Center (PPSDM). The sample in this study was 50 people taken with purposive sampling technique. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test, F test and T test. The results showed that work productivity has a positive and insignificant effect on employee performance, work stress variables have a significant effect on employee performance, and work environment variables affect employee performance.

**Keywords:** Work Productivity, Job Stres, Work Environment, Employee Performance



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya dalam mengelola karyawan dalam perusahaan secara optimal agar dapat mencapai target sesuai dengan hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Edison et al, 2017) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan perusahaan.

Instansi pemerintahan kini dituntut untuk menghasilkan kinerja tinggi di kalangan pegawainya untuk mengembangkan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aktor di semua tingkatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, dengan kemampuan memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia pada lembaga negara memegang peranan yang sangat penting. Potensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar dapat mendatangkan hasil kerja yang optimal.

Menurut Afandi (2018 : 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya produktivitas kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan.

Menurut Ravianto dalam (Dauda et al., 2021), bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini berarti produktivitas memiliki peran penting dalam mempengaruhi karyawan dalam mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output hasil dengan input (masukan). Selain produktivitas stres kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013:157) mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan. Stres ada hubungannya dengan kinerja, ketika orang mengalami tantangan dan stres, maka kinerja akan mulai merosot, dan ketika ia mengalami depresi kinerjanya akan paling rendah. Dalam kaitan hubungan antara stres dengan kinerja, maka tugas pemimpin adalah bagaimana mengatasi stres yang dialami oleh para karyawannya. Menurut Wijaya (2017) terlalu banyak stress membebani seseorang dengan tuntutan yang tak dapat dipenuhinya, menghasilkan kinerja lebih rendah. Stres kerja sebagai tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan ditempat kerja yang timbul dari berbagai faktor seperti jadwal kerja, target kerja yang dituntut, hubungan antar karyawan dan lainnya yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi penentuan dan menciptakan produktifitas yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif

dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Menurut Heizer & Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

## **1.2 Sejarah PPSDM**

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri yang melaksanakan tugas dan fungsi sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2017, yaitu pengembangan kompetensi dan uji kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri serta pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia regional, provinsi dan kabupaten/kota.



*Gambar 1.1 Logo PPSDM Regional Yogyakarta*

Pada 4 Januari 1946 pemerintah memindahkan Ibukota ke Yogyakarta, dengan adanya dukungan masyarakat Yogyakarta di bawah pimpinan Sri Sultan HB IX dan Paku Alam VIII, Kepindahan Presiden dan Wapres ke Yogyakarta

diikuti oleh instansi dan jawatan pemerintahan, Menteri Dalam Negeri R.A.A Wiranata, menggunakan kompleks gedung Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta sebagai kantor Kementerian Dalam Negeri. Setelah ibukota kembali ke Jakarta pada tahun 1949, Kantor Kemendagri beralih fungsi menjadi tempat Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur pemerintah dalam negeri dan pemerintah daerah dengan sasaran peserta diklat lintas provinsi.

Pada tahun 2000, Diklat Wilayah III Yogyakarta berubah menjadi Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta, sesuai Kepmendagri No.27/2000 yg dirubah dengan Kepmendagri No.29/2001 tentang Organisasi & Tata Kerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional. Kemudian guna memenuhi kebutuhan organisasi dan tata kerja, melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri berubah nama menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional.

Alasan meneliti PPSDM karena saya ingin mengetahui hasil kinerja yang baik dari para pegawai terhadap sumber daya manusia sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Produktivitas Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta?
- b. Apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta?

#### **1.4 Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta?
- b. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta?
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta?



## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Pihak Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi proses perencanaan strategi dan peningkatan sumber daya pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.

### **b. Bagi Pihak Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh produktivitas kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **c. Bagi Pihak Universitas Kristen Duta Wacana**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut sebagai referensi khususnya program studi manajemen sumber daya manusia.

## **1.6 Batasan Masalah**

Batasan penelitian yang dilakukan penelitian adalah sebagai berikut:

- A. Tempat penelitian ini akan dilakukan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta yang beralamat Jl. Melati No. 1 Baciro, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55225
- B. Responden pada penelitian ini adalah pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta
- C. Jumlah responden : 50 pegawai

D. Waktu penelitian : Agustus - Desember 2023

E. Variabel Independent

- 1) Variable Produktivitas Kerja mengatakan bahwa, keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas kerja yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut, dimana produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa. (Darmita, 2021)
- 2) Variabel Stress Kerja adalah stress pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. (Tri Wartono, 2017)
- 3) Variabel Lingkungan Kerja adalah suatu lingkungan kerja dianggap dalam kondisi baik atau memadai jika memungkinkan penghuninya melakukan tugasnya dengan aman, sehat, dan nyaman. Kesesuaian tempat kerja dapat berdampak dari waktu ke waktu, dan tempat kerja yang buruk juga membuat sulit untuk membangun sistem kerja yang efektif dan efisien. Suasana yang menyenangkan dan tidak sehat menurunkan moral dan produktivitas staf, yang berdampak pada tujuan organisasi. Banyak bisnis berpikir bahwa tempat kerja yang menyenangkan adalah elemen paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Prabowo, 2018)

## F. Variabel Dependent

- 1) Variabel Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018)



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengolahan data yang dilakukan penulis selama penelitian dengan judul “Pengaruh Produktivitas Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh antara produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan nilai yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$ -hitung  $6,643 > t$ -tabel  $2,012$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.
2. Variabel stres kerja menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan (probabilitas) terhadap kinerja pegawai dan dilihat dari hasil perhitungan  $0,350 > 0,05$  dan nilai  $t$ -hitung  $-0,944 < 2,012$ .
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil perhitungan yang diperoleh sebesar  $0,013 < 0,05$  dan nilai  $t$ -hitung  $2,570 > t$ -tabel  $2,012$ . Dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berperan penting bagi pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.

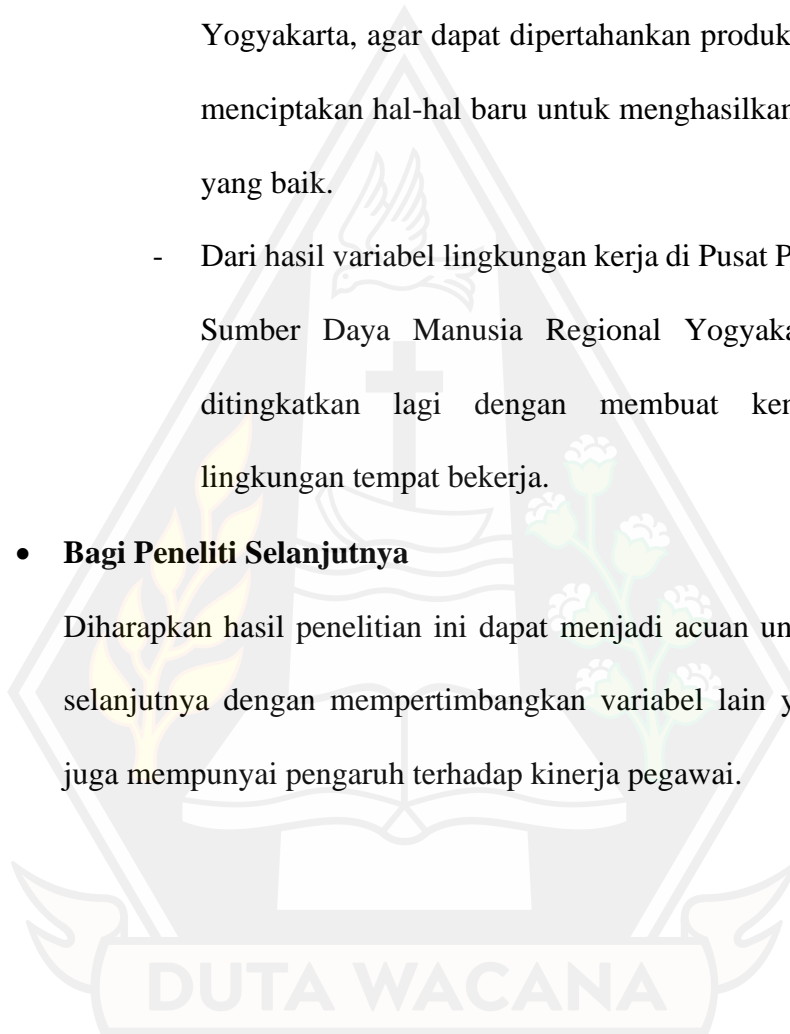
## 5.2 Saran

- **Bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta**

- Dari hasil variabel produktivitas kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta, agar dapat dipertahankan produktivitasnya dan menciptakan hal-hal baru untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik.
- Dari hasil variabel lingkungan kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta, semakin ditingkatkan lagi dengan membuat kenyamanan di lingkungan tempat bekerja.

- **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21-27.
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah*, 1(1), 119-129.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562-573.
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 741-749.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26-38.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102-114.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22-34.



- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.
- Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 104-113.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Sabar, I., & Setia, B. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. Tbk Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 77-87.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.

