

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Tangerang Selatan

Asep Suherman

Universitas Pamulang

E-mail: dosen02438@unpam.ac.id

Article History:

Received: 19 Juli 2024

Revised: 02 Agustus 2024

Accepted: 04 Agustus 2024

Keywords:

Work
Environment, Job Stress,
Work Productivity, Lecturers

Abstract: *This study aims to examine the influence of work environment and job stress on the work productivity of lecturers in South Tangerang. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive approach. The population of this study includes all lecturers working in higher education institutions in South Tangerang, with a sample determined using the saturation sampling technique. A total of 100 lecturers from several higher education institutions in South Tangerang were taken as samples in this study. Data were collected through observation, questionnaires, interviews, and documentation, then analyzed using multiple linear regression. The results show that the work environment and job stress have a significant effect on lecturers' work productivity. The coefficient of determination (R Square) of 0.825 indicates that 82.5% of the variation in lecturers' work productivity can be explained by the variables of work environment and job stress. A good work environment, including adequate physical facilities, positive interpersonal relationships, a supportive work culture, and effective administrative support, as well as good stress management, can increase lecturers' productivity. These findings provide recommendations for educational institution managers to create a conducive work environment and effective stress management strategies to enhance lecturers' productivity.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang pendidikan tinggi merupakan potensi utama dalam mewujudkan visi dan misi institusi pendidikan. Dosen, sebagai elemen penting dalam pendidikan tinggi, memainkan peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian. Peran dosen tidak hanya terbatas pada pengajaran tetapi juga mencakup penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) tahun 2023, jumlah dosen di Indonesia mencapai 289.873 orang, dengan berbagai tingkat pendidikan dan keahlian

Produktivitas dosen diukur dari berbagai aspek, termasuk jumlah publikasi ilmiah, kualitas

pengajaran, serta kontribusi dalam pengembangan kurikulum. Lingkungan kerja yang mendukung dan penanganan stres yang baik merupakan dua faktor kunci yang dapat mempengaruhi produktivitas dosen. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dosen, sedangkan stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas mereka .

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan non-fisik yang ada di tempat kerja. Dalam konteks pendidikan tinggi, lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kampus, ruang kerja yang nyaman, akses terhadap sumber daya pendidikan, dan teknologi yang memadai. Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan pimpinan, budaya kerja, serta dukungan administratif. Penelitian oleh Dewi et al. (2022) menemukan bahwa 65% dosen di Indonesia merasa bahwa lingkungan kerja fisik di institusi mereka perlu ditingkatkan, terutama dalam hal fasilitas dan teknologi pendukung .

Stres kerja merupakan kondisi yang dialami individu ketika menghadapi tekanan atau tuntutan yang melebihi kapasitasnya. Dosen seringkali menghadapi stres kerja yang tinggi akibat beban mengajar, tuntutan penelitian, dan tanggung jawab administratif. Data dari survei Asosiasi Dosen Indonesia (ADI) tahun 2023 menunjukkan bahwa 72% dosen mengalami tingkat stres yang tinggi, terutama di perguruan tinggi negeri yang memiliki target kinerja yang ketat . Salah satu faktor utama yang menyebabkan stres pada dosen adalah beban kerja yang berlebihan. Dosen di Indonesia rata-rata mengajar 14-16 SKS (Satuan Kredit Semester) per semester, di samping kewajiban melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, tuntutan untuk publikasi ilmiah di jurnal internasional bereputasi juga menambah beban stres. Menurut data Scopus, jumlah publikasi ilmiah dari dosen Indonesia meningkat sebesar 24% dari tahun 2020 ke 2023, namun tekanan untuk terus meningkatkan output penelitian tetap tinggi .

Manajemen stres kerja yang efektif sangat penting untuk menjaga produktivitas dosen. Strategi seperti pelatihan manajemen waktu, dukungan psikologis, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat membantu mengurangi stres. Penelitian oleh Hidayat et al. (2023) menunjukkan bahwa institusi yang menyediakan program dukungan psikologis dan pelatihan manajemen stres berhasil mengurangi tingkat stres dosen sebesar 18% . Selain itu, hubungan interpersonal di tempat kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat stres dan produktivitas dosen. Hubungan yang baik dengan kolega dan pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sementara konflik dan komunikasi yang buruk dapat meningkatkan stres. Survei yang dilakukan oleh Universitas Indonesia (2022) menunjukkan bahwa 54% dosen merasa hubungan dengan pimpinan mereka kurang mendukung, yang berkontribusi terhadap tingkat stres yang tinggi .

Produktivitas dosen juga dipengaruhi oleh dukungan administrasi dan manajemen yang efektif. Kebijakan institusi yang jelas, transparan, dan adil dalam penilaian kinerja serta promosi dapat meningkatkan motivasi dosen. Data dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti) menunjukkan bahwa institusi dengan manajemen yang baik memiliki tingkat produktivitas dosen yang lebih tinggi, dengan peningkatan jumlah publikasi ilmiah sebesar 22% dibandingkan institusi dengan manajemen yang kurang baik.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Lembaga Produktivitas Nasional menekankan pentingnya peningkatan produktivitas melalui efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Dalam konteks dosen, produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah publikasi ilmiah tetapi juga kualitas pengajaran dan kontribusi dalam pengembangan institusi. Peningkatan produktivitas dosen akan berdampak positif pada reputasi dan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia .

Dalam upaya meningkatkan produktivitas dosen, institusi pendidikan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Hal ini termasuk penyediaan fasilitas yang memadai, dukungan teknologi, serta program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Data dari survei internasional oleh Times Higher Education (2023) menunjukkan bahwa institusi dengan lingkungan kerja yang baik memiliki tingkat kepuasan dosen yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka .

Tangerang Selatan merupakan salah satu kota penyangga ibu kota Jakarta yang mengalami perkembangan pesat dalam bidang pendidikan. Menurut data Badan PDDIKTI di Tangerang Selatan terdapat 22 perguruan tinggi yang beroperasi di wilayah ini, termasuk lima perguruan tinggi negeri. Jumlah dosen yang mengajar di Tangerang Selatan mencapai lebih dari 4.000 orang, dengan berbagai latar belakang pendidikan dan bidang keahlian. Pertumbuhan jumlah perguruan tinggi di Tangerang Selatan sejalan dengan peningkatan jumlah mahasiswa yang mencapai lebih dari 150.000 orang pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa Tangerang Selatan menjadi salah satu pusat pendidikan tinggi yang signifikan di Indonesia. Namun, peningkatan jumlah perguruan tinggi dan mahasiswa juga menimbulkan tantangan tersendiri, terutama terkait dengan kualitas lingkungan kerja dan manajemen stres dosen. Saat ini, banyak kampus yang masih menghadapi masalah terkait dengan keterbatasan ruang kerja yang nyaman dan akses terhadap sumber daya pendidikan yang memadai, termasuk kampus di Tangerang Selatan,

Stres kerja juga menjadi isu penting di kalangan dosen di Tangerang Selatan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 68% dosen mengalami stres yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan dan tuntutan publikasi ilmiah. Dosen di Tangerang Selatan rata-rata mengajar 16 SKS per semester, selain tugas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tekanan untuk memenuhi target kinerja yang tinggi sering kali menyebabkan dosen mengalami kelelahan dan burnout. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas dosen di Tangerang Selatan, dengan fokus khusus pada interaksi kedua faktor tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengelola institusi pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan strategi pengelolaan stres yang efektif.

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas, masih terdapat gap penelitian yang perlu diisi. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor korporasi dan industri, sedangkan studi yang mendalam tentang dosen di sektor pendidikan tinggi, khususnya di Tangerang Selatan, masih terbatas. Selain itu, kebanyakan penelitian hanya mengevaluasi salah satu dari dua faktor tersebut secara terpisah, tanpa mengkaji interaksi antara lingkungan kerja dan stres kerja secara komprehensif. Dengan memperhatikan semua aspek ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dosen dan bagaimana institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mencapai tujuan akademik dan penelitian yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan

masalah tentang bagaimana lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja dosen di Tangerang Selatan.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh dosen yang bekerja di perguruan tinggi di Tangerang Selatan. Metode penentuan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik saturation sampling atau sampel jenuh. Karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel, yaitu seluruh dosen di beberapa perguruan tinggi di Tangerang Selatan.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel pertama adalah lingkungan kerja (X1), yang meliputi beberapa aspek seperti fasilitas fisik, hubungan interpersonal, budaya kerja, dan dukungan administratif. Fasilitas fisik mencakup kondisi fisik tempat kerja, seperti ruang kantor, peralatan, dan teknologi pendukung. Hubungan interpersonal mengukur kualitas hubungan antara dosen dengan rekan kerja dan pimpinan. Budaya kerja meliputi norma, nilai, dan kebiasaan yang ada di lingkungan kerja, sedangkan dukungan administratif mengevaluasi tingkat dukungan yang diberikan oleh administrasi kampus untuk memfasilitasi pekerjaan dosen.

Variabel kedua adalah stres kerja (X2), yang mencakup beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan kondisi psikologis. Beban kerja mengukur jumlah dan intensitas tugas yang harus diselesaikan oleh dosen. Tekanan waktu mengevaluasi tenggat waktu yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan tugas. Konflik peran mencakup benturan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, sedangkan kondisi psikologis mencakup perasaan cemas, lelah, atau tekanan mental yang dirasakan oleh dosen.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja dosen (Y). Produktivitas kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu jumlah publikasi ilmiah, kualitas pengajaran, keterlibatan dalam pengembangan kurikulum, dan kontribusi dalam penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Jumlah publikasi ilmiah mencakup jumlah artikel atau jurnal yang diterbitkan oleh dosen. Kualitas pengajaran dievaluasi berdasarkan penilaian mahasiswa dan institusi. Keterlibatan dalam pengembangan kurikulum mencakup partisipasi dosen dalam merancang dan memperbarui kurikulum pendidikan, sementara kontribusi dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat mencakup keterlibatan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja dosen. Analisis data dilakukan secara sistematis dengan mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Analisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 25.00. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas dosen di Tangerang Selatan, serta memberikan rekomendasi bagi pengelola institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan strategi pengelolaan stres yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan dosen dari beberapa perguruan tinggi di Tangerang Selatan sebagai responden. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, karakteristik responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden ini memberikan gambaran tentang profil dosen di perguruan tinggi di Tangerang Selatan yang menjadi subjek penelitian. Informasi ini penting untuk memahami konteks penelitian dan memastikan bahwa

temuan yang diperoleh relevan dengan populasi yang diteliti.

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 77% atau 77 orang, sedangkan responden laki-laki sebanyak 23% atau 23 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen di perguruan tinggi di Tangerang Selatan yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah perempuan. Data ini sejalan dengan tren nasional di mana perempuan semakin banyak berperan dalam bidang pendidikan tinggi.

Berdasarkan usia, responden penelitian ini terbagi dalam tiga kelompok usia, yaitu 25-35 tahun, 36-45 tahun, dan 46-60 tahun. Kelompok usia 36-45 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 54%, diikuti oleh kelompok usia 25-35 tahun sebesar 37%, dan kelompok usia 46-60 tahun sebesar 9%. Distribusi usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen yang berpartisipasi berada pada usia produktif, yang sesuai dengan temuan bahwa 71% penduduk Tangerang Selatan berada dalam kelompok usia produktif (BPS, 2023).

Berdasarkan tingkat pendidikan, seluruh responden memiliki pendidikan minimal S2 (Magister) sesuai dengan persyaratan minimal dosen di perguruan tinggi. Sebanyak 70% responden memiliki pendidikan S2, sementara 30% lainnya memiliki pendidikan S3 (Doktor). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen yang menjadi responden memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan tinggi untuk mengajar di tingkat perguruan tinggi, yang penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang baik.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X1.01	0.337	0,3246	Valid
X1.02	0.617	0,3246	Valid
X1.03	0.721	0,3246	Valid
X1.04	0.811	0,3246	Valid
X1.05	0.725	0,3246	Valid
X1.06	0.832	0,3246	Valid
X1.07	0.485	0,3246	Valid
X1.08	0.725	0,3246	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X2.01	0.612	0,3246	Valid
X2.02	0.524	0,3246	Valid
X2.03	0.485	0,3246	Valid
X2.04	0.578	0,3246	Valid
X2.05	0.558	0,3246	Valid
X2.06	0.616	0,3246	Valid

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X2.07	0.498	0,3246	Valid
X2.08	0.445	0,3246	Valid
X2.09	0,490	0,3246	Valid
X2.10	0,580	0,3246	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Y.1.	0.546	0,3246	Valid
Y.2.	0.522	0,3246	Valid
Y.3.	0.452	0,3246	Valid
Y.4	0.452	0,3246	Valid
Y.5.	0.546	0,3246	Valid
Y.6.	0.446	0,3246	Valid
Y.7.	0.455	0,3246	Valid
Y.8.	0.429	0,3246	Valid
Y.9	0.519	0,3246	Valid
Y.10	0.476	0,3246	Valid
Y.11	0.494	0,3246	Valid
Y.12	0.542	0,3246	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan dalam penelitian ini sudah valid karena hasil uji sudah lebih besar dari r hitung 0,3246.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N Of Items
Lingkungan Kerja (X1)	0,818	0,6	8
Stres Kerja (X2)	0,725	0,6	10
Produktivitas Kerja (Y)	0,825	0,6	12

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 4. di atas, dapat diketahui bahwa nilai croanbach's alpha yang dihasilkan pada setiap variabel penelitian (Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja) adalah lebih besar dari 0,6 artinya seluruh item pernyataan dalam setiap variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

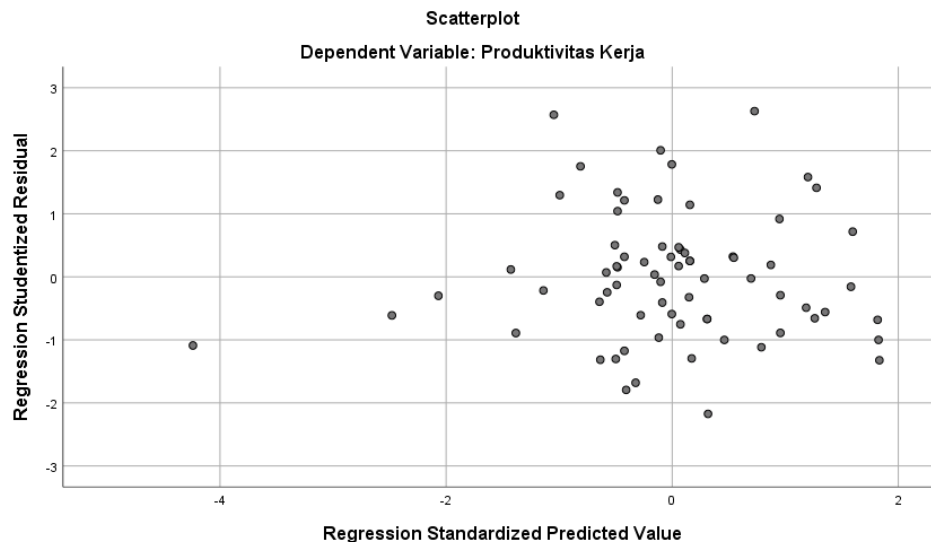
Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35266074
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.053
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan hasil $0.093 > 0.05$ artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan gambar yang acak tidak beraturan, sehingga dapat disimpulkan data terbebas dari masalah heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan_Kerja	.246	4.057
Stres	.246	4.057

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji diatas terdapat nilai tolerance > 0.10 dan Nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.271	3.897		1.609	.112			
Lingkungan Kerja	.611	.130	.481	4.704	.000		.246	4.057
Stress Kerja	.554	.123	.459	4.493	.000		.246	4.057

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 8 diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 6.271 + 0.611 + 0.544 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta adalah 6.271, artinya jika tidak ada lingkungan kerja dan stress kerja, maka nilai Produktivitas Kerja dosen sebesar 6,271 poin.
2. Koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.611 dengan nilai t sebesar 4.704 dan p-value sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Nilai Beta standar adalah 0.481, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.481unit ketika variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien untuk variabel stress kerja adalah 0.554 dengan nilai t sebesar 4.493 dan p-value sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa stress kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Nilai Beta standar adalah 0.459, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam stress kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.459unit ketika variabel lain dianggap konstan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja dan stress kerja, nilai t masing-masing adalah 4.704 dan 4.493 dengan p-value 0.000. Karena p-value untuk kedua variabel lebih kecil dari 0.05, kita menolak H0 dan menerima H1, yang berarti bahwa kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa baik Lingkungan Kerja maupun stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dosen di Tangerang Selatan. Dengan demikian, peningkatan dalam lingkungan kerja dan pengelolaan stres kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3708.163	2	1854.081	160.236	.000 ^b
Residual	786.823	68	11.571		
Total	4494.986	70			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan *output* di atas di ketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja dan stress kerja secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung 160,236 > F tabel 3.94 sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan stress kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja dosen.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.825	.820	3.40161	1.582

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.908 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan stres kerja dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja dosen. Hubungan yang kuat ini mengindikasikan bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja dan manajemen stres kerja berpotensi besar untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.825 menunjukkan bahwa 82.5% variasi dalam produktivitas kerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Artinya, variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada produktivitas kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Tangerang Selatan. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.908 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.825 yang mengindikasikan bahwa 82.5% variasi dalam produktivitas kerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja, seperti peningkatan fasilitas fisik, hubungan interpersonal yang baik, budaya kerja yang positif, dan dukungan administratif yang memadai, serta manajemen stres kerja yang efektif, seperti pengurangan beban kerja yang berlebihan dan penanganan tekanan waktu yang

tepat, berpotensi besar untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya interaksi antara lingkungan kerja dan stres kerja dalam menentukan tingkat produktivitas dosen, dan memberikan rekomendasi bagi pengelola institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mengimplementasikan strategi pengelolaan stres yang efektif guna mencapai tujuan akademik dan penelitian yang lebih tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24.
- Awaluddin, M. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen uin alaaddin makassar. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1), 116-125.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Tangerang Selatan. (2023). *Statistik Pendidikan Tangerang Selatan*. Tangerang Selatan: BPS.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Baron, R. A., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, T., & Purnamasari, L. (2023). Manajemen Stres Kerja di Kalangan Dosen. *Jurnal Psikologi Terapan*, 15(1), 78-92.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 16(1), 51-59.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Data Statistik Pendidikan*. Jakarta: Kemdikbudristek.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti). (2023). *Laporan Kinerja Institusi Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Kemenristekdikti.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

-
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Dosen tetap studi pada fakultas komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174-193.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh work from home terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73-82.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan self efficacy terhadap komitmen organisasional dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 10(1).
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).