



## Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hilda Nur Amalia<sup>1</sup>, Anwar Ramli<sup>2</sup>, Rezky Amalia Hamka<sup>3</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>4</sup>, Zainal Ruma<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

E-mail: hildanuramalia74@gmail.com

### Abstrak

*Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas pelayanan publik, terutama di sektor kesehatan seperti Puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Maros Baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh populasi sebanyak 53 orang ASN sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan SPSS 13.0, serta data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,007 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Uji  $F$  menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dengan nilai  $F$ -hitung 31,216. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,555 menunjukkan bahwa 55,5% variasi produktivitas dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Kesimpulannya, stres kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang perlu dikelola secara terpadu untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Peningkatan kualitas lingkungan kerja serta manajemen stres yang baik sangat dianjurkan untuk mendukung efektivitas kinerja di Puskesmas.*

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

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam menjamin keberlangsungan dan kualitas pelayanan publik, khususnya di sektor kesehatan. Kinerja pegawai di fasilitas kesehatan tingkat pertama seperti Puskesmas sangat menentukan kualitas interaksi awal masyarakat dengan sistem layanan kesehatan negara. Puskesmas Maros Baru, yang berlokasi di Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, menghadapi tantangan serius dalam mengelola produktivitas tenaga kesehatannya akibat tingginya tekanan kerja, keterbatasan fisik lingkungan kerja, serta beban administratif yang berat. Hasil observasi menunjukkan adanya kondisi stres kerja akibat tanggung jawab yang menumpuk, jadwal yang padat, serta lingkungan kerja yang sempit dan rusak secara fisik seperti plafon bocor, yang menghambat kenyamanan dan konsentrasi kerja pegawai [1].

Secara teoritis, stres kerja telah lama dikenal sebagai salah satu penyebab utama menurunnya performa kerja individu dalam organisasi. Stres dapat mempengaruhi aspek emosional, fisik, dan kognitif karyawan, sehingga mengganggu proses pengambilan keputusan dan produktivitas secara keseluruhan [2] [3]. Dalam konteks pelayanan kesehatan, stres kerja yang tinggi dapat berimplikasi pada penurunan kualitas pelayanan dan meningkatnya angka ketidakhadiran atau izin karena kelelahan atau gangguan kesehatan lainnya [4]. Selain stres, lingkungan kerja fisik yang buruk juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap turunnya produktivitas. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang tidak memadai, kebisingan, suhu ruang yang tidak nyaman, dan ruang kerja yang sempit dapat menyebabkan tekanan psikologis dan penurunan motivasi pegawai [5].

Meskipun sudah banyak studi yang mengulas pengaruh stres kerja dan lingkungan fisik terhadap kinerja, penelitian yang secara simultan menguji kedua variabel tersebut terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas khususnya di wilayah pinggiran seperti Maros masih terbatas. Kesenjangan inilah yang menjadi latar penting

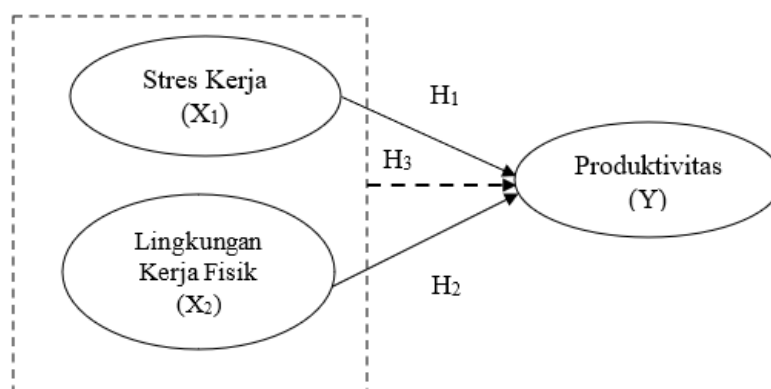
dilakukannya penelitian ini, agar dapat mengisi kekosongan literatur dan memberikan dasar bagi pengambilan kebijakan manajemen SDM yang lebih kontekstual.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Maros Baru secara simultan. Dengan pendekatan kuantitatif melalui model regresi linier berganda, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus rekomendasi praktis bagi pengelolaan SDM dan fasilitas kerja di sektor layanan kesehatan primer.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu stres kerja dan lingkungan kerja fisik, terhadap satu variabel dependen, yakni produktivitas kerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Kecamatan Maros Baru, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, selama rentang waktu lima bulan pada tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (ASN) di Puskesmas Maros Baru yang berjumlah 53 orang. Dengan menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh), seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), yang mengukur persepsi responden terhadap stres kerja, kondisi lingkungan kerja fisik, dan produktivitas kerja mereka. Indikator untuk variabel stres kerja mencakup beban kerja, tekanan dari pimpinan, kelengkapan peralatan, dan konflik interpersonal. Sedangkan indikator lingkungan kerja mencakup pencahayaan, suhu, kelembaban, dan kebisingan; dan untuk produktivitas mencakup kemampuan, efisiensi hasil kerja, semangat, dan pengembangan diri. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengemukakan hubungan antar variabel Independen dan variabel dependen. Dengan mengkaji sebab akibat yang ada diantaranya, yaitu stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

-----> : Simultan

————> : Parsial

formulasikan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Maros baru

H2: Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas Pegawai Puskesmas Maros baru

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas Pegawai Puskesmas Maros Baru.

Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS v13.0. Validitas diuji melalui korelasi Pearson dengan batas signifikansi 5%, dan seluruh item memenuhi syarat validitas ( $r_{hitung} > 0.2656$ ). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach Alpha, dan semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai  $\alpha > 0.6$  (Stres Kerja = 0.758, Lingkungan Kerja = 0.693, Produktivitas = 0.679) [4]. Analisis data dilakukan melalui regresi

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.378>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

linier berganda untuk menguji seberapa besar pengaruh simultan maupun parsial dari stres kerja dan lingkungan fisik terhadap produktivitas kerja. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon \quad (1)$$

dengan Y adalah produktivitas,  $X_1$  adalah stres kerja, dan  $X_2$  adalah lingkungan kerja fisik. Uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan validitas model regresi [4].

### 3. Hasil dan Diskusi

Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model yang dibangun. Model regresi ini dirancang untuk menguji pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Puskesmas Maros Baru. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 13.0, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagaimana ditunjukkan pada Persamaan (1) berikut:

$$Y = 8,004 + 0,229X_1 + 0,555X_2$$

dengan Y merupakan produktivitas kerja,  $X_1$  adalah stres kerja, dan  $X_2$  adalah lingkungan kerja fisik. Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,229$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan stres kerja berkorelasi dengan peningkatan produktivitas sebesar 22,9%, sementara  $\beta_2 = 0,522$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi 52,2% terhadap peningkatan produktivitas. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap produktivitas dibandingkan stres kerja [4]. Gambar 2 merupakan hasil uji regresi linear berganda. Gambar 3 merupakan hasil uji normalitas berupa uji kolmogorov-Smirnov. Gambar 4 hasil uji multikolinearitas. Gambar 5 hasil uji heteroskedastisitas.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,004	2,390		3,349	,002
	STRES	,229	,082	,268	2,788	,007
	LINGKUNGAN FISIK	,522	,077	,648	6,748	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Gambar 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		53
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38814339
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,656
Asymp. Sig. (2-tailed)		,783

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,327	3,483		,668	,507		
	STRES	-,106	,116	-,100	-,916	,364	,850	1,177
	LINGKUNGAN FISIK	,913	,135	,736	6,748	,000	,850	1,177

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,327	1,333		-,995	,324
	STRES	,031	,046	,091	,668	,507
	LINGKUNGAN FISIK	,089	,043	,282	2,064	,044

a. Dependent Variable: RES2

Gambar 5. Hasil Uji Heterokedasitas

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik yang menjadi prasyarat dalam analisis regresi linier berganda, sehingga hasil estimasi dapat dianggap valid dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Pertama, berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,783, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual dari model regresi mendekati distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan tidak diperlukan transformasi data atau pendekatan non-parametrik.

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat atau collinearity antara variabel independen stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ). Nilai Tolerance sebesar 0,850 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,177 keduanya berada jauh di bawah ambang batas umum  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam model tidak saling memengaruhi secara signifikan dan multikolinearitas tidak menjadi masalah dalam penelitian ini.

Sementara itu, untuk menguji homoskedastisitas, dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji Glejser. Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi masing-masing untuk variabel stres kerja sebesar 0,507 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,044, keduanya berada di atas nilai ambang 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model, yang berarti varians residual bersifat konstan di seluruh nilai prediktor.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,004	2,390		3,349	,002
	STRES	,229	,082	,268	2,788	,007
	LINGKUNGAN FISIK	,522	,077	,648	6,748	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Gambar 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,788 dengan tingkat signifikansi 0,007, yang berada di bawah ambang signifikansi yang telah ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Artinya, peningkatan atau penurunan tingkat stres kerja yang dialami pegawai akan memberikan dampak langsung terhadap produktivitas kerja mereka, terutama dalam hal motivasi, fokus, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas harian.

Sementara itu, lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) menunjukkan pengaruh yang lebih besar, dengan t-hitung sebesar 6,748 dan tingkat signifikansi 0,000, yang secara statistik juga signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang lebih kuat secara individu dalam memengaruhi produktivitas pegawai dibandingkan dengan variabel stres kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, termasuk faktor-faktor seperti suhu yang sesuai, pencahayaan yang cukup, kebersihan ruangan, dan fasilitas kerja yang memadai, sangat menentukan kenyamanan serta efisiensi kerja pegawai.

Perbandingan nilai t-hitung dari kedua variabel tersebut juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan prediktor yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi produktivitas dibandingkan stres kerja.

Dengan demikian, meskipun kedua variabel signifikan, peningkatan kualitas lingkungan kerja memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai secara langsung. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik seperti Puskesmas, bahwa perhatian terhadap perbaikan kondisi fisik lingkungan kerja harus menjadi prioritas yang berdampingan dengan pengelolaan tekanan kerja, karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan sistem kerja yang produktif dan berkelanjutan.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,574	2	105,787	31,216	,000 <sup>a</sup>
	Residual	169,445	50	3,389		
	Total	381,019	52			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN FISIK, STRES  
 b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Gambar 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji F) yang dilakukan dalam penelitian ini turut memperkuat temuan sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 31,216 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan kedua variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Maros Baru.

Bukan hanya masing-masing variabel secara parsial yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas, tetapi kombinasi keduanya secara bersama-sama juga memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai. Interaksi antara tekanan psikologis akibat stres kerja dan kenyamanan fisik yang diberikan oleh lingkungan kerja membentuk suatu dinamika yang kompleks dalam memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Ketika kedua aspek tersebut dikelola dengan baik secara simultan, maka kemungkinan besar produktivitas akan meningkat secara signifikan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 <sup>a</sup>	,555	,537	1,841

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN FISIK, STRES

Gambar 7. Hasil Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Adapun uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,555, yang berarti bahwa 55,5% variasi dalam produktivitas kerja dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan 44,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Nilai korelasi R sebesar 0,745 mengindikasikan hubungan yang kuat antara ketiga variabel sebesar 75%.

### 3.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) di Puskesmas Maros Baru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol dapat ditolak dan terdapat hubungan yang nyata secara statistik antara tingkat stres yang dialami pegawai dengan tingkat produktivitas kerja mereka. Secara khusus, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh pegawai—baik karena beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, waktu kerja yang tidak fleksibel, hingga konflik interpersonal—semakin besar pula potensi penurunan performa dan efektivitas kerja [6].

Dampak dari stres kerja tidak hanya terbatas pada penurunan output individu, namun juga meluas ke aspek-aspek kolektif seperti peningkatan absensi, hilangnya fokus, turunnya semangat kerja, serta melemahnya sinergi

dan kolaborasi dalam tim. Hal ini tentu akan berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, terutama dalam konteks Puskesmas sebagai lini pertama pelayanan publik. Selain itu, stres yang tidak tertangani juga berpotensi meningkatkan risiko kelelahan kerja (burnout), menurunkan kepuasan kerja, dan mendorong *turn over intention* yang tinggi dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen Puskesmas. Upaya-upaya seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, penyediaan ruang konsultasi atau sesi dukungan psikologis, peningkatan kualitas komunikasi antara pimpinan dan staf, serta penguatan sistem penghargaan dan pengakuan atas kinerja dapat menjadi strategi preventif maupun korektif yang efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis, produktivitas kerja pegawai tidak hanya dapat dipertahankan tetapi juga ditingkatkan secara berkelanjutan.

### 3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai

Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik yang memadai memiliki hubungan positif yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang nyaman, tingkat kebersihan, serta kebisingan yang terkendali terbukti memiliki kontribusi penting terhadap kenyamanan kerja. Pegawai yang merasa lingkungannya mendukung secara fisik cenderung lebih mudah berkonsentrasi, bekerja dengan lebih efisien, dan mengalami penurunan tingkat stres. Hal ini juga berkorelasi dengan tingkat absensi yang lebih rendah serta peningkatan kepuasan kerja secara umum.

Lebih dari sekadar fasilitas, lingkungan kerja yang baik juga membentuk persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi dan komitmen institusi terhadap kesejahteraan mereka. Ruang kerja yang sehat secara fisik mendorong terciptanya budaya kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai, dilindungi, dan diberdayakan untuk mencapai performa terbaik mereka. Hal ini menjadi sangat krusial dalam konteks pelayanan publik seperti di Puskesmas, di mana tuntutan untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas sangat tinggi.

### 3.3. Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Secara simultan, variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ), sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi gabungan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersamaan memengaruhi variabel dependen secara statistik. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,555 menunjukkan bahwa sebesar 55,5% variasi dalam produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja fisik, sementara sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini [7].

Temuan ini mengindikasikan bahwa interaksi antara faktor psikologis, seperti tekanan kerja, dan faktor fisik, seperti kondisi ruang kerja, memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja di bawah tekanan psikologis yang tinggi, tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai, cenderung mengalami penurunan motivasi, konsentrasi, dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat berfungsi sebagai buffer terhadap dampak negatif stres kerja, serta mampu mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, pendekatan yang terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Strategi pengurangan stres melalui manajemen beban kerja, dukungan sosial di tempat kerja, serta penguatan komunikasi organisasi perlu dijalankan beriringan dengan upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti perbaikan fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan tata ruang. Hanya dengan integrasi dua aspek ini secara menyeluruh, institusi pelayanan publik seperti Puskesmas dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan, serta meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat secara signifikan.

## 4. Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Maros Baru, kesimpulannya adalah penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial di Puskesmas Maros Baru. Jika stres kerja meningkat, maka produktivitas kerja pegawai akan menurun. Lingkungan kerja fisik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di

Puskesmas Maros Baru. Artinya, kualitas lingkungan kerja fisik yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai terhadap organisasi/ instansi. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Maros Baru. Kombinasi keduanya memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

## Referensi

1. Pailan, V. T., Haeruddin, M. I. M., Ruma, Z., & Sayu, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Tbk Cabang Rantepao Toraja Utara. 2(4).
2. Indarti, O., Arneliwati, & Dewi, W. N. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktifitas Kerja Perawat Puskesmas Di Kota Pekanbaru Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan Indonesia*, 3(1), 139–144.
3. Erma Wati, Indah Yuni Astuti, and Agung Pambudi Mahaputra, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo,” *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 2, no. 3, pp. 204–221, Sep. 2022, doi: <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.503>.
4. Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
5. Junus, N. N. N., Anwar, Kurniawan, A. W., Tawe, A., & Hamka, R. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Murfa Surya Mahardika Makassar. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(01), 231–238. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3326>
6. G. Garnia, F. . Mulia Z, and K. Komariah, “Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM Pada CV. Hadid Al Baroqah Sukabumi)”, *MSEJ*, vol. 3, no. 4, pp. 1861–1866, Aug. 2022.
7. [7] ]R. W. Wulandari, U. Farida, and A. Santoso, “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo,” *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, Jun. 2020, doi: <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>.