

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TOYOLON

Theresia¹, Zahara Tussoleha Rony², Rycha Kuwara Sari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202110325222@mhs.ubharjaya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :25-01-2025

Revised :07-02-2025

Accepted :13-02-2025

Keywords: Work Stress,
Non-Physical Work
Environment, Work
Discipline, Employee
Productivity

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

The purpose of this research is to see how work stress, non-physical work environment, and work discipline impact the productivity of PT employees. Toyolon. This research uses a saturated sampling technique to cover all 50 employees of PT Toyolon. The Structural-Partial Least Square (SEM-PLS) Equation Modeling method, which was used with the help of the SmartPLS version 4.0 program, was used to analyze data collected through questionnaires. The research results show that the non-physical work environment has a significant and positive influence on employee productivity, while work stress does not have a significant influence on employee productivity. These findings indicate that employees of PT. Toyolon can become more productive by improving workplace stress, non-physical work environments, and workplace discipline.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana stres kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja berdampak pada produktivitas karyawan PT. Toyolon. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh untuk mencakup semua 50 karyawan PT Toyolon. Metode Modeling Equation Structural-Partial Least Square (SEM-PLS), yang digunakan dengan bantuan program SmartPLS versi 4.0, digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini

menunjukkan bahwa karyawan PT. Toyolon dapat menjadi lebih produktif dengan meningkatkan stres di tempat kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin di tempat kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah investasi berharga yang harus dikelola dengan baik oleh suatu organisasi. Tenaga kerja berkualitas sangat penting untuk kemajuan dan kemunduran perusahaan. Pengembangan, pelatihan, evaluasi, dan peningkatan kesejahteraan karyawan adalah semua contoh pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia adalah aset utama organisasi, dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Karyawan dengan semangat kerja tinggi cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi (Sharhana et al., 2023).

Output suatu organisasi diukur dengan membandingkannya dengan jumlah input yang digunakan. Apabila seorang karyawan dapat menghasilkan produk dengan efisiensi dan sesuai dengan tujuan organisasi, mereka dapat dianggap produktif. Produksi adalah kemampuan untuk mencapai hasil optimal dengan memanfaatkan infrastruktur dan sumber daya secara efektif. Produksi kerja, di sisi lain, mengacu pada kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa dengan penggunaan sumber daya dan faktor produksi yang efisien. Meningkatkan output dan efisiensi karyawan adalah tujuan utama dari produktivitas ini (Puspitaningrum, 2024). Perusahaan harus terus memperhatikan produktivitas karyawan mereka agar mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Oleh karena itu, para pemimpin bisnis harus melindungi karyawan dari tekanan kerja, seperti jam lembur dan target produksi dapat memperlambat produksi. Karena lingkungan kerja yang nyaman sangat penting untuk produktivitas, hubungan antar karyawan juga harus diperhatikan. Data produktivitas output tahunan PT. Toyolon dari 2019 hingga 2023 berikut ini.

Pemantauan pekerjaan juga dapat meningkatkan stres pekerjaan. Memasukkan benang ke dalam mesin pencelup, mengawasi warna benang, atau memeriksa hasil pencelupan adalah beberapa tugas yang berulang di lini produksi. Karyawan dapat menjadi jenuh dan kurang termotivasi karena aktivitas yang berulang dan monoton. Stres dapat meningkat karena jadwal kerja yang panjang, yang sering mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk istirahat atau pemulihan, mereka menjadi lebih rentan terhadap kelelahan fisik dan mental, yang akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan mereka. Untuk mengatasi masalah stres ini, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang lebih mendukung. Hal ini termasuk memberikan waktu istirahat yang cukup, memastikan beban kerja yang wajar, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, dan memberikan penghargaan untuk kinerja mereka. Perusahaan dapat mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kinerja keseluruhan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Karena faktor sosial dan psikologis di tempat kerja memainkan peran besar dalam mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan, hubungan

antara stres kerja dan lingkungan kerja non-fisik sangat penting. Dinamika hubungan kerja, termasuk interaksi antara rekan kerja, termasuk interaksi dengan atasan dan sesama karyawan, dimasukkan dalam lingkungan kerja non-fisik (Norianggono et al., 2023). Lingkungan kerja yang tidak fisik ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Sari et al., 2020).

Hubungan antar karyawan di perusahaan pencelupan benang sangat penting karena proses produksi seperti pencelupan benang membutuhkan kerja tim yang solid dan komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, masalah lingkungan non-fisik yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan dapat berdampak signifikan pada tingkat stres dan produktivitas karyawan. Konflik antar karyawan, seperti rivalitas internal, perbedaan pendapat, atau masalah pribadi yang dibawa ke tempat kerja, dapat meningkatkan ketegangan dan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan. Ketika konflik tidak ditangani dengan baik, stres akan meningkat, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, karyawan dapat merasa tertekan karena tidak memiliki dukungan sosial dari rekan kerja mereka, yang membuat mereka lebih cemas dan stres.

Karyawan di perusahaan pencelupan benang, misalnya, sangat bergantung pada satu sama lain untuk membantu satu sama lain mengatasi masalah selama proses produksi. Kebingungan, stres, dan penundaan proses produksi dapat terjadi karena instruksi kerja yang tidak jelas atau komunikasi yang buruk. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dihasilkan oleh persaingan yang tidak sehat, ketidakadilan dalam pembagian tugas dan penghargaan, dan ketegangan yang menurunkan semangat tim. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan penghargaan yang adil agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Dengan membangun lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif untuk menciptakan hubungan yang sehat antara stres kerja, lingkungan non-fisik, dan disiplin kerja. Management harus memastikan bahwa karyawan mendapatkan dukungan sosial yang memadai, komunikasi yang jelas, dan pemahaman yang baik tentang peran mereka untuk mengurangi stres dan ketidakpastian. Jadi, lingkungan kerja yang sehat dapat membantu karyawan menjadi lebih disiplin, yang pada gilirannya akan mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Disiplin kerja membantu manajer mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi peraturan dan standar sosial perusahaan (Sa Harahap et al., 2024). Selain itu, disiplin kerja adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan standar perusahaan (Ariani et al., 2020).

Menurut Wulandari et al. (2020), studi berjudul "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponogoro" menemukan bahwa ketiga faktor ini memengaruhi produktivitas guru di sekolah. Penulis menghadapi beberapa tantangan dalam penelitian ini, seperti waktu,

biaya, dan kemampuan akademik. Oleh karena itu, studi ini hanya akan menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Toyolon.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Toyolon”**

METODE PENELITIAN

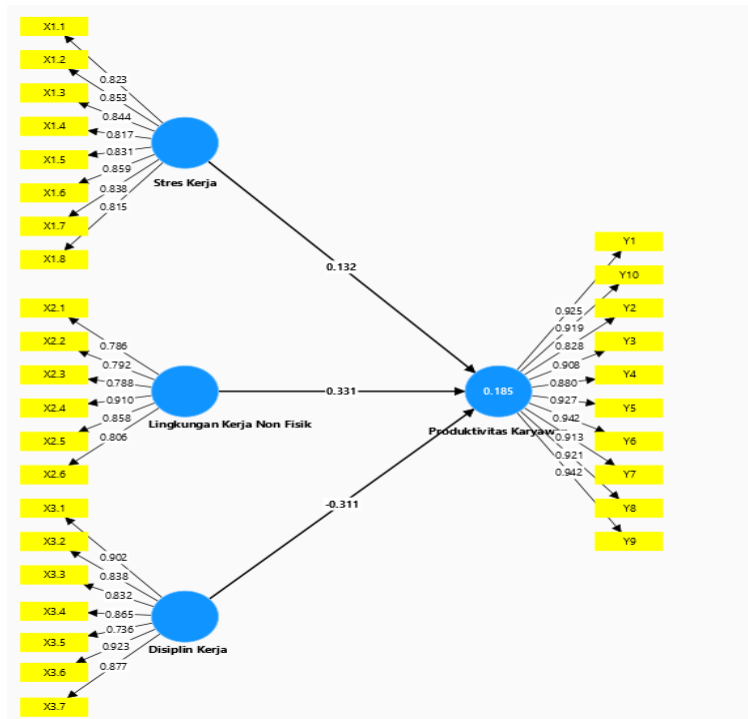
Untuk mencapai kesimpulan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan datanya terdiri dari angka yang telah dilakukan analisis statistik. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh untuk mencakup semua 50 karyawan PT Toyolon. Metode analisis data Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS), yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, digunakan untuk pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Nilai > 0.70 (Model Dinyatakan Valid) – Model dengan nilai di atas 0.70 dianggap valid karena menunjukkan hubungan yang kuat antara indikator dan variabel atau konstruk yang diukur. Dengan kata lain, model ini mampu menggambarkan konsep atau fenomena yang ingin diukur dengan baik. Nilai antara 0.50 dan 0.60 (Model Dapat Ditolerir) – Model dengan nilai dalam rentang ini masih dianggap dapat ditolerir, tetapi validitasnya lebih rendah daripada model dengan nilai di atas 0.60.



Setiap variabel memiliki nilai beban luar yang lebih besar dari 0,70, seperti yang ditunjukkan oleh nilai beban di atas di tabel 4.3. Oleh karena itu, setiap indikator konstruk dinyatakan sebagai valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Nilai AVE untuk masing-masing variabel juga dapat digunakan untuk menilai validitas konvergen. Tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan nilai AVE.

Tabel Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Stres Kerja	0,697	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,680	Valid
Disiplin Kerja	0,732	Valid
Produktivitas Karyawan	0,830	Valid

Berdasarkan hasil olah data pada table menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini > 0,50 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan valid dan sudah memenuhi convergent validity.

Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara faktor-faktor seperti tekanan, peluang, rasionalisasi, kemampuan, arogansi, dan kolusi dalam hal pengaruh mereka terhadap kecurangan akademik. Metode Modeling Equation Struktural-Partial Least Square (SEM-PLS) digunakan untuk melakukan analisis hubungan moderasi (Ghozali & Latan, 2015). Sebuah variabel dianggap signifikan jika nilai p-valuenya kurang dari atau sama dengan 0,05.

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stres Kerja -> Produktivitas Karyawan	0,132	0,149	0,236	0,561	0,288
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Produktivitas Karyawan	0,331	0,329	0,107	3,102	0,001
Disiplin Kerja -> Produktivitas Karyawan	0,311	0,275	0,199	1,561	0,061

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan hasil path coefficient pada tabel 4.11 maka dapat dilihat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 : Variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT Toyolon Nilai awal sampel Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan adalah 0,132, menunjukkan korelasi lemah. Pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, menurut nilai statistik T sebesar 0,561 (kurang dari 1,96) dan nilai P sebesar 0,288 (lebih dari 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres di tempat kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja.
- b. Hipotesis 2 : Faktor-faktor lingkungan kerja non-fisik dan produktivitas karyawan PT Toyolon Hasil menunjukkan pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas karyawan. T-Statistics sebesar 3,102 (lebih tinggi dari 1,96) dan P-Value sebesar 0,001 (lebih rendah dari 0,05) mendukung pengaruh positif yang signifikan dari sampel awal sebesar 0,331. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.
- c. Hipotesis 3 : Dengan nilai awal sampel sebesar -0,311, variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Toyolon menunjukkan hubungan positif. Namun, hasil ini tidak signifikan secara statistik, karena T-Statistics sebesar 1,561 (kurang dari 1,96) dan P-Value sebesar 0,061 (lebih besar dari 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa, meskipun disiplin kerja memiliki dampak positif, itu tidak mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan.
- d. Hipotesis 4 : Dari ketiga variabel yang dianalisis, hanya lingkungan kerja non-fisik dan disiplin kerja yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan; variabel stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Stres kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian pengaruh menunjukkan hubungan positif namun lemah antara stres kerja dan produktivitas karyawan; nilai awal sampel sebesar 0,132 menunjukkan hubungan positif namun lemah, dengan nilai statistik T sebesar 0,561 (kurang dari 1,96) dan nilai P sebesar 0,288 (lebih besar dari 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres yang disebabkan oleh pekerjaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Toyolon.

Hasil dari pengujian hipotesis ini, nilai t statistik sebesar 0,561 lebih besar dari 1,65 dan nilai p sebesar 0,288 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memengaruhi produktivitas karyawan PT Toyolon. Studi sebelumnya oleh Puspitaningrum (2024) menemukan bahwa stres kerja memiliki efek negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan mungkin tidak merasa tertantang dan kurang produktif jika tidak ada stres pekerjaan. Sebaliknya, stres juga dapat mendorong karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna. Oleh karena itu, produktivitas kerja juga dapat meningkat jika tingkat stres meningkat dalam batas tertentu.

Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Toyolon. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Wulan Fitri et al. (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini karena fokus utama pekerjaan karyawan adalah hasil produksi dan kepuasan pelanggan daripada hubungan dengan atasan atau rekan kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 1,561 lebih besar dari 1,65 dan nilai p- sebesar 0,061 lebih rendah dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi produktivitas pekerja PT Toyolon. Studi oleh Pratiwi & Pemasari (2022) menemukan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk produktivitas kerja. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena jika semua karyawan melakukannya dengan baik, perusahaan akan lebih mudah menjalankan program kerja untuk mencapai tujuan.

Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis empat ini, nilai ke tiga variabel independen t-statistik sebesar 0.561 ; 3.102 dan 1.561 > 1.65 dan nilai p-values ketiga variabel independen yang dimana stress kerja tidak berpengaruh signifikan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Tanpa adanya stres dalam pekerjaan, karyawan mungkin tidak merasa tertantang, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Sebaliknya, stres dapat mendorong karyawan untuk menggunakan semua kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna. Oleh karena itu, tingkat stres dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan kedisiplinan kerja mempengaruhi produktivitas guru di SMK Bakti Ponogoro.

KESIMPULAN

Penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Toyolon" bertujuan untuk mengetahui bagaimana stres kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas karyawan PT. Toyolon. Setelah melakukan sejumlah tes, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban yang dirasakan oleh karyawan, seperti tekanan waktu, pengawasan yang buruk, frustrasi, dan umpan balik yang tidak memadai, menyebabkan stres kerja, yang berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan di PT Toyolon.
2. Lingkungan kerja non-fisik di PT Toyolon berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan

- kerja setingkat, hubungan antara atasan dan karyawan, dan kerja sama antar karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.
3. Hasil menunjukkan bahwa kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, dan tanggung jawab adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Toyolon. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
 4. Stres kerja, meskipun tidak signifikan, berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja non-fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Terus Abadi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3276– 3288. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.971>.
- Puspitaningrum, Y. (2024). The Influence Of Job Training, Work Environment And Job Stress On Employees' Work Productivity (A Case Study At CV Airin Graha Persada). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*,5(2), 3221–3230. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AdministrasiBisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Sari, I. P., Suhada, Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada DinasTenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Pengembangan tata usaha sumber kemampuan umat akan tetap membentuk factor esensial saat menjalankan maksu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika Sinta* 4, 20(3), 460–473
- Sa Harahap, R. O., Isni Adriana, & Dameria Siregar, L. (2024). Pengaruh DisiplinKerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Viduo Vi Prabumulih. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4427–4435. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.942>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan,Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.34>
- Ling Sie Ni, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416>.
- Ferdiansyah, F., Setianingsih, R., & Kusumah, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier ,

Lingkungan Kerja Non Fisik , Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT .
Pegadaian Kantor CabangPanam Pekanbaru. 3(2), 1147– 1165.