

**PENGARUH STRESS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA,
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. TRIMITRA SENTOSA INDONESIA BOGOR**

Mochamad Rizki Sadikin dan Sofiandi

Universitas Mercu Buana

Mochamad.rizki@mercubuana.ac.id; sofiandi1719@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Trimitra Sentosa. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Trimitra Sentosa. Penelitian ini dilakukan terhadap 44 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *Smart-PLS*. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor.

Kata Kunci: Stress Kerja; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja

Abstract. *This study was to determine the effect of work stress, work discipline and work environment on work productivity at PT. Trimitra Sentosa. The object of this research is all employees who work at PT. Trimitra Sentosa. This research was conducted on 44 respondents using a quantitative descriptive approach. Determining the sample size using a saturated sample technique that is taking the entire population. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS analysis tool. Therefore the results of this study state that the variable work stress has a significant positive effect on work productivity, work discipline has a significant positive effect on work productivity and work environment has a significant positive effect on work productivity at PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor.*

Keywords: *Work Stress; Work Discipline; Work Environment; Work Productivity*

PENDAHULUAN

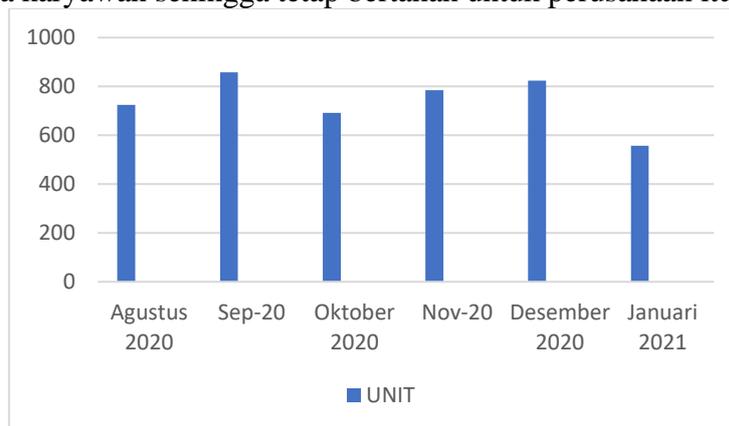
Latar Belakang Penelitian. R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018), Menyatakan manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

Karena pada dasarnya peranan sumber daya manusia itu sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu perusahaan tidak baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor merupakan salah satu bengkel yang menyediakan layanan body repair yang terletak di Gunung Sindur, Bogor. PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor dibangun pada tahun 2008 oleh Bapak Ruli Destiadi yang hingga sekarang masih beroperasi. PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor melayani pengerjaan body mobil yang telah mengalami kerusakan. Kerusakan-kerusakan yang mampu dibenahi oleh PT. Trimitra

Sentosa Indonesia Bogor seperti body mobil yang penyok, lecet, selain itu perusahaan tersebut juga menyediakan custom body kit, panel pintu, spoiler, sideskirt, bumper, dan fender/spakbor. Dalam melakukan pengerjaannya, PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor membutuhkan bahan, seperti cat mobil, clear, dempul.

PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor banyak karyawan yang merasa stress kerja dalam bekerja di perusahaan tersebut Ada faktor – faktor yang mempengaruhi rasa stress kerja pada karyawan yaitu terdapat rasa ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, rendahnya tingkat disiplin kerja, serta produktivitas kerja karyawan sehingga memicu para karyawan untuk berpindah perusahaan demi terciptanya kesejahteraan bagi masing – masing karyawan terutama kenyamanan, dengan terciptanya kenyamanan dan apa yang diinginkan karyawan terwujud maka karyawan akan tetap bertahan di perusahaan tersebut karena merasa bahwa ada produktivitas kerja karyawan sehingga tetap bertahan untuk perusahaan itu sendiri.



Gambar 1. Data Penjualan Body Repair Pada PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor Periode Agustus 2020 – Januari 2021

Sumber : Data Penjualan PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor (2021)

Pada data gambar 1 di atas dapat dilihat, pada bulan September terjadi kenaikan tertinggi dibandingkan pada bulan Agustus, Oktober, November, dan Desember. Pada bulan Januari 2021 mengalami penurunan penjualan terendah pada PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor dibandingkan pada Agustus, September, Oktober, November, dan Desember 2020.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh, Stress Kerja Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Trimitra Sentosa Indonesia”**.

Rumusan Masalah.

- 1) Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor?
- 2) Apakah Displin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor?

Tujuan Penelitian.

- 1) Untuk Menguji pengaruh stress kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor.
- 2) Untuk Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor.
- 3) Untuk Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor.

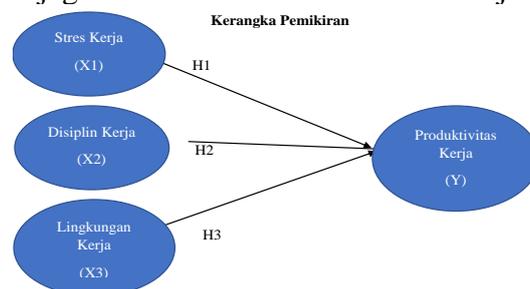
KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja Kerja Karyawan. Menurut Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Stress Kerja. Mangkunegara (2017) mengatakan didalam perusahaan stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan menurunkan kinerja serta keuntungan perusahaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja menurut Nurhalisah, (2021) adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan maupun kegiatannya. Lingkungan kerja ini sendiri menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta promosi jabatan.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis.

Pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan. Priansa (2017) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Penelitian terdahulu yang mendukung Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karyawan yaitu Amelia dan Gilang (2020), oleh karena itu berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H1: Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan. Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penelitian terdahulu yang mendukung disiplin

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu Arviana Wulandari dan Ramadhani Hamzah (2019), oleh karena itu berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan. Lingkungan Kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan (Sedarmayanti 2013). Lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang sudah di tanggungjawabkan perusahaan kepada para pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk memenuhi standart yang sudah ditentukan perusahaan. Penelitian terdahulu yang mendukung lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu Prilly Kurnia Putri Manoppo dan Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2021), oleh karena itu berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Proses penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian sejak Juni 2022 hingga April 2023.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di kantor PT. Trimitra Sentosa, yang beralamat di Jl. Cendrawasih 2 No 9, Pengasinan, Kecamatan Gunung Sindur, Bogor. Dengan objek penelitiannya adalah seluruh karyawan PT. Trimitra Sentosa Bogor.

Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi. Menurut Sugiyono (2018), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan tempat penelitian yang telah ditentukan, populasi yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan PT. Trimitra Sentosa Bogor, berjumlah 44 karyawan staf

Sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu yang juga mempunyai ciri-ciri yang jelas dan lengkap serta dianggap dapat mewakili populasi. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka dari itu, sampel yang diambil harus benar-benar representatif (mewakili). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 staf karyawan PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor. Artinya teknik pengambilan sampel data yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) sebagai teknik penentuan sampel. Pengambilan sampel jenuh (sensus) adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data. Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner dengan google form ke setiap karyawan PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor dalam mengumpulkan data.

Menurut Sugiyono (2014) “kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibagikan kepada setiap karyawan secara langsung pada saat kegiatan operasional perusahaan belum dimulai dan diambil oleh peneliti sendiri pada saat kegiatan operasional perusahaan telah selesai agar tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Metode Analisis Data. Menurut Sugiyono (2014) Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan itu meliputi mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis data responden; mentabulasi data; menyajikan data tiap variabel; melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis. Pada pengujian penelitian menggunakan PLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor yang berjumlah 44 orang yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

Hasil Pengolahan Data.

Uji Validitas. Hasil uji validitas berdasarkan variabel Stress Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja dapat dilihat dari tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Stress Kerja	SK1	0.847	Valid
	SK2	0.861	Valid
	SK3	0.829	Valid
	SK4	0.787	Valid
	SK6	0.891	Valid
	SK7	0.788	Valid
	DK1	0.803	Valid
Disiplin Kerja	DK2	0.658	Valid
	DK3	0.846	Valid
	DK4	0.813	Valid
	DK5	0.803	Valid
	DK6	0.751	Valid
	DK7	0.749	Valid
	LK1	0.807	Valid
Lingkungan Kerja	LK2	0.819	Valid
	LK3	0.782	Valid
	LK4	0.884	Valid
	LK5	0.738	Valid
	LK6	0.681	Valid
	LK7	0.708	Valid
	PK1	0.862	Valid
Produktivitas kerja	PK2	0.856	Valid
	PK3	0.842	Valid
	PK4	0.809	Valid
	PK5	0.864	Valid
	PK6	0.908	Valid
	PK7	0.876	Valid
	PK8	0.877	Valid

Sumber: Output PLS Versi 3.0. (2023)

Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 2. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Cross Loadings)*

	Stress Kerja	Displin Kerja	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
SK1	0.847	0.475	0.209	0.438
SK2	0.861	0.253	0.098	0.403
SK3	0.829	0.11	0.159	0.374
SK4	0.787	0.24	0.075	0.354
SK5	0.449	0.152	-0.022	0.121
SK6	0.891	0.291	0.189	0.413
SK7	0.788	0.193	0.228	0.401
DK1	0.361	0.803	0.374	0.483
DK2	0.154	0.658	0.055	0.336
DK3	0.322	0.846	0.202	0.509
DK4	0.195	0.813	0.241	0.464
DK5	0.343	0.803	0.358	0.479
DK6	0.177	0.751	0.205	0.341
DK7	0.123	0.749	0.325	0.427
LK1	0.332	0.408	0.807	0.66
LK2	0.204	0.212	0.819	0.568
LK3	0.174	0.246	0.782	0.496
LK4	0.127	0.265	0.884	0.621
LK5	0.076	0.353	0.738	0.545
LK6	-0.027	-0.007	0.681	0.416
LK7	0.058	0.255	0.708	0.51
PK1	0.419	0.532	0.587	0.862
PK2	0.473	0.491	0.514	0.856
PK3	0.355	0.451	0.603	0.842
PK4	0.407	0.542	0.471	0.809
PK5	0.437	0.366	0.681	0.864
PK6	0.348	0.54	0.687	0.908
PK7	0.399	0.601	0.621	0.876
PK8	0.427	0.395	0.712	0.877

Sumber: Output PLS Versi 3.0. (2023)

Dari Tabel 2 terlihat bahwa korelasi konstruk Stress Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi SK dengan konstruk lainnya (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja). Kemudian korelasi konstruk Disiplin Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi DK dengan konstruk lainnya (Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja). Lalu korelasi konstruk Lingkungan Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi LK dengan konstruk lainnya (Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja). Pada korelasi konstruk Produktivitas Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi PK dengan konstruk lainnya (Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja).

Tabel 3. Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Stress Kerja	0.626
Displin Kerja	0.604
Lingkungan Kerja	0.604
Produktivitas Kerja	0.743

Sumber: Output PLS Versi 3.0. (2023)

Tabel 4. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Fornell Lacker Criterium)

	Stress Kerja	Displin Kerja	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Stress Kerja	0.791			
Displin Kerja	0.334	0.777		
Lingkungan Kerja	0.567	0.711	0.777	
Produktivitas Kerja	0.319	0.188	0.472	0.862

Sumber: Output PLS Versi 3.0. (2023)

Dari Tabel 3 dan 4 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 5. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Stress Kerja	0.896	0.626	Reliabel
Displin Kerja	0.89	0.604	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.889	0.604	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.951	0.743	Reliabel

Sumber: Output PLS Versi 3.0. (2023)

Berdasarkan Tabel 5 bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,7$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Tabel 6. Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0.695	0.672

Sumber: Output PLS Versi 3.0. (2023)

Model Struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel Produktivitas Kerja dapat dikatakan moderate memiliki nilai di atas 0,50. Model pengaruh variabel laten independen (Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja nilai R-square sebesar 0.695 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Produktivitas Kerja yang dapat dijelaskan oleh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja 69,5% sedangkan 67,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Stress Kerja→ Produktivitas Kerja	0.275	0.102	2.703	0.007
Displin Kerja→ Produktivitas Kerja	0.293	0.144	2.03	0.043
Lingkungan Kerja→ Produktivitas Kerja	0.56	0.136	4.117	0.000

Sumber: Output PLS Versi 3.0. (2023)

Pembahasan Hasil Penelitian.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh hasil nilai *t-statistic* Sebesar 2.703 *original sample* sebesar 0.275 dan *P Values* sebesar 0.007. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh hasil nilai *t-statistic* Sebesar 2.03 *original sample* sebesar 0.293 dan *P Values* sebesar 0.043. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh hasil nilai *t-statistic* Sebesar 27 *original sample* sebesar 0.56 dan *P Values* sebesar 0. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan rumus masalah beserta analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Semakin rendah Stress kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat Produktivitas kerja yang terjadi pada PT. Trimitra Sentosa Bogor.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Semakin karyawan disiplin dalam perkerjaannya maka semakin tinggi tingkat Produktivitas Kerja yang terjadi pada PT. Trimitra Sentosa Bogor.
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Semakin besar tingkat keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi Produktivitas Kerja karyawan yang terjadi pada PT. Trimitra Sentosa Bogor.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan maka penelitian dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dan penelitian berikutnya, antara lain:

Saran untuk PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor.

- a) Pada variabel stress kerja nilai rata-rata jawaban responden yang paling terbesar ada pada dimensi “stress lingkungan”. Artinya setiap karyawan harus siap dengan masalah yang terjadi

pada saat pelaksanaan kerja, maka dari itu karyawan maupun pihak perusahaan wajib memperhatikan apa saja yang terjadi masalah dalam bekerja. Untuk meminimalisir stres dalam bekerja dengan lebih memperhatikan kondisi perilaku keseharian dalam menjalankan pekerjaan. Seperti pada saat mendapatkan tekanan kerja yang tinggi, karyawan hendaknya tidak menarik diri dari lingkungan sekitar atau suka menyendiri dan segera menyelesaikan pekerjaan atau tidak menunda-nunda dengan cara membuat manajemen waktu yang tepat. Disarankan untuk PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor. hendaknya lebih memperhatikan kondisi karyawan dengan pengurangan jam lembur, memberikan fasilitas hiburan dalam kantor, mengadakan gathering dan juga conselling untuk karyawan agar dapat menghindari stres kerja.

- b) Pada variabel disiplin kerja nilai rata-rata jawaban responden yang paling terbesar ada pada dimensi “taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja”. Artinya setiap karyawan dituntut dalam bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dalam segi waktu penyelesaian pekerjaan, maka dari itu karyawan harus disiplin waktu dalam bekerja. Disarankan untuk PT. Trimitra Sentosa Indonesia Bogor. hendaknya selalu mengawasi dan memberikan petunjuk jika karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya disiplin kerja di perusahaan dapat menjaga peraturan dan sistem yang ada di perusahaan tersebut bisa berjalan secara konsisten dan sejalan dengan tujuan perusahaan.
- c) Pada variabel lingkungan kerja nilai rata-rata jawaban yang paling terbesar ada pada dimensi “lingkungan kerja non fisik”. Artinya setiap karyawan sudah memiliki kerja sama yang baik antara sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan membuat pekerjaan menjadi lebih optimal. Disarankan untuk PT. Trimitra Indonesia Bogor. lebih memperhatikan kembali terkait hubungan antara karyawannya agar lebih maksimal, karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit untuk berkembang. Hal yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kerja sama tim adalah membuat suasana kerja yang menyenangkan dengan memberikan kebebasan berpendapat untuk setiap tim dan memberikan kesempatan anggota tim untuk belajar banyak hal. Dengan terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan tidak menutup kemungkinan akan meningkatkan kerja sama yang baik sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi lebih optimal sejalan dengan tujuan perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya. Pada penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain untuk mengukur produktivitas kerja karyawan seperti variabel komitmen organisasi, pengembangan karir dan Efikasi diri sebagai variabel independen dan variabel dependen yaitu motivasi kerja sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan. Selain itu, jumlah sampel atau responden diperbanyak agar hasil uji data penelitian lebih akurat, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bagus, A. T., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH
- Firmansyah, F. Rakhmat, C. & Sutrisna. A. (2022). The Influence Of Work Discipline And Work Ethic On The Work Productivity Of Restaurant Construction Workers Kampung Swasana Tasikmalaya. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 583-590.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji, Indah. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manoppo, P. K., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 773-781.
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pangaruh Stress Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 5(2), 410-418.
- Mora. Z. Suharyanto, A. & Yahya. M. (2020). Effect of work safety and work healthy towards employee's productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang. *Burns*, 2(1), 753-760.
- Muda, S., Kaharu, U., & Van Gobel, L. (2021). The Influence of Discipline and the Work Environment on Teacher Productivity at SMPN Paguyaman District of Boalemo Regency. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 10-16.
- Muhayaroh, D. & Asytuti. R. (2022). Pengaruh Keterampilan. Stress Kerja. Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pt. Daiwabo Garment Indonesia Pematang. *JIEF: Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(1), 17-27.
- Naibaho, T. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Himudo. *Jurnal Stindo Profesional*, 7(3), 1-13.
- Nurhalisah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 1–130.
- Pawirosumarto. S. & Iriani. D. (2018). The Influence Of work Stress. Working Cost. Compensation. And Work Discipline. On Employee'Productivity.
- Prasada, D. Sudarson., A. Asmalah. L. & Indrawan. Y. W. (2021, January). The Influence of Work Stress on Employee Productivity on PT. Mita Gema Mandiri in Jakarta. In *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism (Vol. 1, No. 1, pp. 27-32)*.
- Priansa, D.J. (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rahmi. T. E. & Wibowo. S. (2019). The Effect Of Physical Work Environment, Work Safety, Occupational Health And Work Discipline On Employee Productivity. *Journal of Research in Management*, 1(4).
- Rivai & Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins. P. S dan Judge. T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sadikin, M.R & Mianti, T. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistis, Disiplin Kerja*

- dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Nonteknik PT Asuransikpo Ambassador. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 253-266.
- Safitri, A. E., & Gilang. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 216-226.
- Saifuddin, A. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saleh. A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Satrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Simanjuntak, Y. T., & Rodhiyah, R. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan PT. Pantjatunggal Knitting Mill. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 48-57.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual & Meggy, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya: Bandung.
- Susanti., & Mardika, N.H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sad Nusapersada Tbk.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(2), 84-92.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41-47.
- 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).
- Yuli, A.G, Widhiastuti, H & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.