

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) Tenggarong Seberang

M. Andri Hidayatullah¹⁾, Askiah²⁾, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda
e-mail: 1211102431155@umkt.ac.id, ask888@umkt.ac.id, sueh433@umkt.ac.id

Article Information

Submit: 22-06-2025

Revised: 02-09-2025

Accepted: 03-09-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) Tenggarong Seberang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner yang disebarluaskan kepada 88 karyawan melalui teknik *stratified random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan ($t = 3,608$; sig. 0,001), stres kerja berpengaruh positif signifikan ($t = 3,793$; sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif signifikan ($F = 28.546$; sig. 0,01) dengan kontribusi sebesar 40,2% terhadap produktivitas karyawan. Secara praktis, penelitian bisa berkontribusi bagi manajemen SDM untuk pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif dan sekaligus manajemen stres untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Stres Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work stress on the productivity of employees at PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) Tenggarong Seberang. The study used a quantitative approach with a questionnaire distributed to 88 employees through stratified random sampling. The results of the study indicate that, partially, the work environment has a significant positive effect ($t = 3.608$; sig. 0.001), while work stress has a significant positive effect ($t = 3.793$; sig. 0.000). Simultaneously, both variables have a significant positive effect ($F = 28.546$; sig. 0.01) with a contribution of 40.2% to employee productivity. In practical terms, this research can contribute to human resource management in terms of managing a conducive work environment and stress management to increase employee productivity. These findings can be used as a reference for companies in designing more effective human resource management strategies.

Keywords: Employee Productivity, Work Environment, Work Stress

PENDAHULUAN

Di globalisasi ini, tenaga kerja sangat dibutuhkan di berbagai bidang pada kemampuan yang dimiliki. Kualitas tenaga kerja bisa sangat dipengaruhi pada globalisasi yang terjadi pada saat ini, dimana tenaga kerja harus memiliki kemampuan dan spesialisasi yang lebih tinggi daripada sumber daya manusia lainnya untuk menangani tantangan kompetitif di dunia saat ini (Hartanto & Wibowo, 2025). Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi faktor utama dalam kesuksesan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi mampu memaksimalkan efisiensi operasional perusahaan serta daya saing perusahaan (Bastian & Suwanto, 2025). Namun, produktivitas karyawan tidak hanya mengandalkan keterampilan dan pengalaman kerja, serta faktor lingkungan dan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi situasi ini adalah jauh dari keluarga, terutama bagi karyawan yang bekerja di luar daerah dan terpisah dari keluarga atau jauh dari orang-orang terdekatnya.

Fenomena ini berfokus pada karyawan yang tinggal di luar perusahaan dan yang tidak tinggal di luar perusahaan. Karyawan yang berkerja jauh dari keluarga sering kali menghadapi tantangan emosional yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka. Ketidakhadiran

dari dukungan keluarga secara langsung dapat meningkatkan tingkat stres, yang akan terjadi jika tidak diurus dengan baik dapat menghambat kinerja dan menurunkan produktivitas. Selain itu, stres yang dirasakan karyawan dapat diperburuk bila lingkungan kerja yang tidak mendukung, termasuk tekanan dalam kerja, beban tugas sangat berlebihan, dan hubungan antar karyawan yang buruk.

Lingkungan kerja yang tenram serta nyaman bisa meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan, sehingga mereka bisa bekerja lebih efisien dan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja kurang mendukung seperti kondisi fisik yang kurang baik, hubungan interpersonal yang tidak seimbang, atau sistem kerja yang tidak teratur dapat mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah (Ananda et al., 2024). Menurut (Enny W, 2019) mendeskripsikan lingkungan kerja ialah semua yang termuat disekeliling karyawan serta memberi dampak tingkat kepuasan kerja dan kinerja mereka untuk mencapai hasil kerja sebaik mungkin. Fasilitas yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan juga merupakan bagian dari tempat kerja.

Lebih jauh, satu elemen yang tidak boleh diabaikan di tempat kerja adalah stres terkait pekerjaan. Stres yang terlalu berlebihan bisa menyebabkan masalah mental dan kesehatan fisik, yang ada pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Stres di tempat kerja bisa disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan kerja dari atasan, serta faktor-faktor lainnya (Anita & Pujiastuti, 2024). Ketidakpastian di tempat kerja juga dapat mengakibatkan stres yang menurunkan produktivitas karyawan. Respon seseorang terhadap tanggung jawab dan tekanan pekerjaan mereka dikenal sebagai stres kerja. Kinerja dan kepuasan kerja mereka, serta kesehatan fisik dan emosional mereka, dapat menurun sebagai akibatnya (Ganster & Rosen, 2021, dalam Rachmawati et al., 2024).

Hubungan dengan input atau aktual dan hasil nyata, seperti jasa atau komoditas, dikenal sebagai produktivitas. Dalam konteks tertentu perilaku mental produktif, yang meliputi perilaku, semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, penemuan, dinamisme, dan profesionalisme, produktivitas juga mengacu pada perbandingan hasil yang didapat dengan total sumber daya manusia yang dipakai (Wijaya & Manurung, 2021). Produktivitas menjadi salah satu elemen utama yang berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Tingkat produktivitas karyawan sangat menentukan kualitas perusahaan dalam menjaga keberlanjutan usahanya (H. S. Putri et al., 2023).

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Pratama & Sulistiyawan, 2023) stres kerja berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan meskipun cukup rendah, lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan serta stres kerja dan lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kemudian studi yang dilakukan oleh (A. S. Putri & Suratman, 2025) *work stress positively influences employee performance, suggesting that moderate levels of stress may enhance productivity. Conversely, the work environment negatively affects performance, implying that an unfavorable work atmosphere reduces productivity. Additionally, work motivation does not significantly impact performance nor mediate the relationship between work stress and employee performance. Moreover, the study highlights that the work environment has a greater influence on employee performance compared to work stress and motivation. The interaction between work stress and motivation indicates that these factors collectively shape performance outcomes. A supportive work environment is crucial in optimizing employee effectiveness.*

Ada beberapa penelitian terdahulu yang lain menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas. Penelitian (Susmika et al., 2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sejalan dengan itu, penelitian (Nofwanda & Kusdiyanto, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM. Hasil serupa juga di tunjukkan oleh penelitian (Ekasari et al.,

2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakpastian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas. Oleh karena itu, gap penelitian yang ingin diisi melalui studi ini dengan mengambil konteks PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) Tenggarong Seberang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) Tenggarong Seberang baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Pada Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) yang berlokasi di Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MMR sebanyak 113 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik stratified random sampling (Sugiyono, 2019).

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, sementara data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan. Skala pengukuran menggunakan skala likert 4 poin (1 = Sangat Tidak Setuju Sampai 4 = Sangat Setuju). Definisi operasional ketiga variabel:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja	Menurut (Khaeruman et al., 2021) seluruh entitas yang eksis di sekitar orang karyawan saat mereka bekerja serta bisa berdampak kepada diri mereka dan pekerjaan mereka selama jam kerja disebut lingkungan kerja	Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2013): 1. Sirkulasi 2. Temperatur 3. Bau-bauan 4. Kebisingan 5. Kelembaban
Stres Kerja	Menurut (Mangkunegara, 2013) tekanan psikologis yang dirasakan oleh staff sewaktu melaksanakan tugas serta tanggungjawaban di lingkungan kerja umumnya disebut sebagai stres akibat pekerjaan.	Indikator stres kerja menurut (Massie & Areros, 2018): 1. Tuntutan peran 2. Tekanan tugas 3. Struktur organisasi 4. Tuntutan interpersonal 5. Kepemimpinan organisasi
Produktivitas Karyawan	Menurut (Nurfitriani, 2024) produksi dapat dipahami sebagai indikator efisiensi dalam proses transformasi sumber data menjadi hasil akhir, yang mencerminkan perbandingan antara hasil berupa jasa juga barang yang dihasilkan dengan total sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, bahan baku, serta modal finansial (input).	Indikator produktivitas karyawan menurut (Aprilianti & Melyani, 2024): 1. Semangat kerja 2. Kemampuan 3. Mutu 4. Pengembangan diri 5. Efisiensi

Alasan pemilihan variabel dan indikator, lingkungan kerja dipilih karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Kondisi kerja lapangan sangat menentukan kinerja karena banyak dilakukan di area dengan potensi gangguan fisik (panas, debu, kebisingan). Stres Kerja dipilih karena fenomena yang

umum dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan. Jika tidak dikelola stres dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan absensi, dan menurunkan produktivitas. Produktivitas karyawan dipilih karena produktivitas merupakan variabel terikat karena menjadi tujuan utama perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan. Peningkatan produktivitas akan berdampak pada pencapaian target produksi dan efisiensi operasional.

Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan F dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, digunakan pula koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana item varibel yang akan diteliti. Suatu item dikatakan valid jika nilai R hitung $>$ R tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja, stres kerja dan produktivitas karyawan memiliki nilai R hitung $>$ R tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan. Selanjutnya, uji reliabilitas dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,60$. Lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,647, stres kerja memiliki nilai sebesar 0,818, dan produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 0,860. Maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig	Keterangan
0,198	0,05	Data Terdistribusi Normal

Sumber: penelitian lapangan, data diolah (2025)

Hasil dari pengujian yang diperoleh dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.198. Karena nilai signifikansi 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0.729	1.371
Stres Kerja	0.729	1.371

Sumber: penelitian lapangan, data diolah (2025)

Hasil dari pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,729 dan VIF sebesar 1,371 untuk masing-masing variabel. Karena tolerance > 0,10 serta VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Oleh karena itu, model tersebut layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,570	0,834			1,883	0,063
Lingkungan Kerja	0,057	0,055	0,130		1,038	0,302
Stres Kerja	-0,077	0,055	-0,174		-1,387	0,169

Sumber: penelitian lapangan, data diolah (2025)

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa varibel lingkungan kerja tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai sig 0,302 > 0,05 dan variabel stres kerja tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai sig 0,169 > 0,05.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,101	1,282	
Lingkungan Kerja	.304	.084	.354
Stres Kerja	.322	.085	.373

Sumber: penelitian lapangan, data diolah (2025)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,101 + 0.304X_1 + 0.322X_2$$

1. Konstanta

Jika variabel lingkungan kerja dan stres kerja bernilai nol, maka produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 7,101.

2. Lingkungan Kerja

Setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan nilai produktivitas karyawan sebesar 0,304. Dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3. Stres Kerja

Setiap kenaikan satu satuan pada variabel stres kerja akan menyebabkan peningkatan nilai produktivitas karyawan sebesar 0,322. Dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,101	1,282			5,537	0,000
Lingkungan	0,304	0,084	0,354		3,608	0,001

Kerja	Stres Kerja	0,322	0,085	0,373	3,793	0,000
-------	-------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: penelitian lapangan, data diolah (2025)

a. Lingkungan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $3.608 > 1.988$, nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan H1 diterima, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b. Stres Kerja

Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $3.793 > 1.988$, nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan H2 diterima, stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.023	2	82.511	28.546	<,001 ^b
	Residual	245.693	85	2.891		
	Total	410.716	87			

Sumber: penelitian lapangan, data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai f hitung $28.546 >$ nilai f tabel 3.104 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), Stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	0,402	0,388	1,70015

Sumber: penelitian lapangan, data diolah (2025)

Hasil dari pengujian nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,402, ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama menjelaskan variasi pada variabel terikat sebesar 40,2%. Dengan kata lain, sekitar 40,2% perubahan yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model ini. Sisanya, yaitu sebesar 59,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model ini seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Analisis ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan di PT. MMR harus dilakukan dengan pendekatan multidimensi, tidak hanya terbatas pada aspek fisik dan psikologis.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didapatkan dari hasil uji t parsial menunjukkan nilai t hitung $3,608 > t$ tabel $1,988$ dan nilai signifikan menunjukkan $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai yang positif yaitu 0,304, dari hasil analisis tersebut maka H0 ditolak dan H1 diterima. Ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini dijelaskan bahwa lingkungan kerja kondusif mendorong peningkatan produktivitas. Karyawan di PT. MMR sebagian besar bekerja di area tambang dengan paparan panas, kebisingan, dan debu. Jika aspek fisik tersebut dikelola baik, semangat dan efisiensi kerja meningkat.

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariyanto & Heriyanti, 2023) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. Dan juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto & Wibowo, 2025) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik. Penelitian yang dilakukan (Akbar et al., 2024) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didapatkan dari hasil uji t parsial menunjukkan nilai t hitung $3,793 > t$ tabel $1,988$ dan nilai signifikan menunjukkan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai positif yaitu $0,322$, dari hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini dijelaskan bahwa stres dalam batas wajar dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih fokus dan menyelesaikan target. Namun, stres berlebih tetap berpotensi menurunkan kinerja.

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilianti & Melyani, 2024) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2023) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan (Dinata & Candra, 2024) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda, variabel lingkungan kerja dan stres kerja keduanya berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $0,304$ dan koefisien stres kerja sebesar $0,322$. Selain itu, hasil dari uji f menunjukkan nilai f hitung sebesar $28,546 > \text{nilai f tabel } 3,104$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Ini menandakan bahwa model regresi yang menggabungkan variabel lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil dari penelitian yang dilakukan bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2023) stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan. Dan juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Sulistiawan, 2023) stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Roswiyanti & Bintang, 2021) lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.

Hasil studi ini memerlukan implikasi praktis bagi manajemen PT. MMR. Perusahaan disarankan untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik melalui peningkatan sirkulasi udara, pengendalian kebisingan, serta penyediaan ruang istirahat yang nyaman. Selain itu, perlu ada program manajemen stres yang lebih sistematis, misalnya pelatihan coping stress, konseling, serta

pengaturan beban kerja yang proporsional. Dukungan dari pimpinan juga penting melalui komunikasi terbuka dan pemberian motivasi. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan sekaligus produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh berupa kesimpulan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) Tenggarong Seberang. Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia bahwa faktor fisik dan psikologis merupakan determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal. Secara reflektif, hasil ini juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu bersifat negatif, dalam batas wajar stres dapat menjadi eustress yang memicu dan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, kontribusi studi ini adalah menegaskan pentingnya strategi pengelolaan lingkungan kerja dan manajemen stres sebagai upaya peningkatan produktivitas, khususnya di sektor pertambangan yang memiliki tantangan kerja fisik dan psikologis yang tinggi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diatas, peneliti memberikan beberapa saran, perusahaan diharapkan menyusun program manajemen stres berupa pelatihan konseling, dan evaluasi beban kerja yang realistik, memperbaiki fasilitas fisik kerja seperti sirkulasi udara, kebisingan, dan ruang istirahat, serta memperkuat dukungan atasan melalui araha dan motivasi. Karyawan disarankan mengembangkan keterampilan coping seperti relaksasi, olahraga, menjaga pola tidur, dan komunikasi positif dengan rekan kerja. Sedangkan peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja, serta melakukan penelitian komparatif antar perusahaan untuk memperluas generalisasi hasil.

DAFTAR

- Akbar, A. A., Kurniawan, M., & Usman, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Batika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 637–649.
<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonometrika/article/view/13022>
- Ananda, F. R., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P. F., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 357–363.
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/977>
- Anita, R. T., & Pujiastuti, T. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Aini. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 3(2), 18–25.
<https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JEBI/article/view/1717>
- Aprilianti, C., & Melyani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(4), 205–219. <https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/article/view/330>
- Ariyanto, E. T. A., & Heriyanti, S. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 759–769.
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19827>
- Bastian, M. R., & Suwanto. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Sari Burger Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 5(3), 656–667. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/49737>
- Dinata, M. V. E. P. C., & Candra, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 241–249. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/60275>
- Ekasari, V. D., Leksono, A. B., & Jatmiko, U. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PR Alaina Fajar Berlian Tulungagung. *Journal of Economic and Bussiness*, 4(1), 30–41. <https://ejournal.ijshs.org/index.php/commo/article/view/749>
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Hartanto, M. Z., & Wibowo, N. M. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial)*, 2(4), 35–46. <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/jebs/article/view/500>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, Hj. N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CC. AA. Rizky.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). The Effect of Work Stress on Employee Performance at the Manado It Center Management Office. *Journal of Business Administration*, 6(2), 41–49. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/19851>
- Nofwanda, S., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM: Studi Kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1210–1221. <https://journal.laaroiba.com/index.php/elmal/article/view/5607>
- Nurfitriani. (2024). *Pengembangan SDM Dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. IAIN Parepare Nusantara Press.
- Pratama, N., & Sulistiawan, E. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD. AJI BATARA PERKASA MANDIRI SIDOARJO. In *Journal of Sustainability Business Research* (Vol. 4, Issue 2). <https://jurnal.unipasby.ac.id/jsbr/article/view/7331>
- Putri, A. S., & Suratman, A. (2025). The Influence Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance At Bareskrim Polres Kutai Timur Mediated By Work Motivation. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 4(2), 204–216. <https://ejournal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJEBIR/article/view/1593>
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila (JIMP)*, 3(1), 70–83. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/3634>
- Rachmawati, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., Farida, I., Putri, D. E., Harapan, E., Tegowati, Parmita, R. I., Nurdiah, S., Martoatmodjo, G. W., Atmajawati, Y., Pratiwi, A. R., Mododongan, E. N., & Lustono. (2024). *Manajemen Konflik Kerja & Stres Kerja*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Roswiyanti, & Bintang, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 117–128.



<https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/2951>

- Sari, F. I., Slameta, J., & Nurhidayah, R. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian sewing pada PT. Seyang Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Humaniora*, 2(2), 44–57.
<https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/65>

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Susmika, L., Wiska, M., & Gusteti, Y. (2022). Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti). *JBMA (Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi)*, 9(1), 44–54.
[https://www.researchgate.net/publication/363899823 Pengaruh Konflik Internal Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prodktivitas Karyawan Studi Kasus PT Citra Lencana Sakti](https://www.researchgate.net/publication/363899823_Pengaruh_Konflik_Internal_Stres_Kerja_Dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Prodktivitas_Karyawan_Studi_Kasus_PT_Citra_Lencana_Sakti)

- Wijaya, C., & Manurung, H. O. (2021). *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Kencana.