



Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Podo Seneng

Ajeng Fara Harum Pratiwi^{1*}, Indah Listyani², Rike Kusuma Wardhani³

¹⁻³ Universitas Islam Kadiri Kediri, Indonesia

Jl. Sersan Suharmaji No. 39, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

*Korespondensi penulis: ajengfara03@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of work stress, work discipline, and work environment on employee productivity at UD. Podo Seneng. A quantitative approach was employed using survey methods through questionnaires, interviews, and observations. The sampling technique applied was saturated sampling, involving the entire population of 40 employees. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis supported by t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that, partially, work stress has a negative but insignificant effect on productivity. In contrast, work discipline and work environment have a positive and significant effect on productivity. Simultaneously, the three variables significantly influence employee productivity, contributing 49.7% to the variance. These findings indicate that strengthening work discipline and creating a conducive work environment are dominant factors in improving productivity, while the effect of work stress remains inconsistent and requires further investigation in different organizational contexts.

Keywords: work stress, work discipline, work environment, employee productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Podo Seneng. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 40 karyawan. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap produktivitas. Sebaliknya, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi sebesar 49,7%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor dominan dalam mendukung produktivitas, sementara pengaruh stres kerja perlu dikaji lebih lanjut karena hasilnya masih inkonsisten pada berbagai konteks organisasi.

Kata kunci: stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas karyawan

1. LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis pada era globalisasi semakin ketat dan menuntut setiap perusahaan, baik skala besar maupun usaha kecil menengah, untuk meningkatkan daya saing melalui produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, karena menyangkut kuantitas dan kualitas hasil kerja (Muliadi, 2019). Oleh karena itu, perusahaan dituntut tidak hanya mengelola sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga memastikan sumber daya manusia tetap produktif dalam berbagai kondisi organisasi.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu, sehingga menimbulkan ketegangan emosional maupun fisik (Sartika, 2023). Selain itu, disiplin kerja juga menjadi variabel yang sangat menentukan, sebab kedisiplinan merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan yang berimplikasi pada keteraturan dan efektivitas pekerjaan (Lasnoto, 2017; Putri, 2020). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti ventilasi, pencahayaan, dan kebisingan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan (Afandi, 2018).

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan, hasil studi mengenai pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas (Uswatun Chasanah & Maulida, 2022), namun ada pula penelitian yang menunjukkan pengaruhnya tidak signifikan (Nofwanda & Kusdiyanto, 2023). Sebaliknya, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja cenderung konsisten berpengaruh positif terhadap produktivitas, meskipun tingkat pengaruhnya berbeda pada setiap konteks organisasi (Irfan & Mahargiono, 2023; Kurniawan & Rimas, 2021).

Fenomena empiris yang ditemukan pada UD. Podo Seneng menunjukkan adanya masalah terkait ketiga faktor tersebut. Berdasarkan observasi awal, karyawan mengalami stres akibat beban kerja yang tinggi serta adanya masalah pribadi yang memengaruhi kinerja. Disiplin kerja juga masih rendah, ditunjukkan dengan kebiasaan karyawan melakukan istirahat di luar jam yang ditentukan atau sering izin saat jam kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti sirkulasi udara yang buruk, kebisingan, dan pencahayaan yang tidak memadai, turut memengaruhi suasana kerja. Kondisi ini mendukung perlunya penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Podo Seneng. Fokus penelitian ini adalah menguji secara parsial maupun simultan hubungan antarvariabel, sehingga dapat memberikan pemahaman empiris yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pada perusahaan skala menengah.

Penelitian ini memiliki research gap yang jelas, yaitu ketidakkonsistensi hasil studi terdahulu mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas. Beberapa studi menemukan pengaruh signifikan, sementara lainnya menyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, penelitian ini berusaha memberikan kontribusi dalam memperjelas hubungan antarvariabel tersebut, khususnya pada konteks perusahaan manufaktur lokal. Selain itu, penelitian ini juga memperluas pembahasan mengenai peran disiplin kerja dan lingkungan kerja yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua aspek. Pertama, manfaat teoretis, yaitu memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan (Manda et al., 2022; Pusparani, 2021). Kedua, manfaat praktis, yaitu memberikan masukan bagi manajemen UD. Podo Seneng dalam merumuskan strategi pengelolaan karyawan. Melalui penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta mengelola stres karyawan agar produktivitas meningkat secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas karyawan maupun organisasi. Secara umum, produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses kerja (Muliadi, 2019). Produktivitas karyawan mencerminkan tingkat efektivitas penggunaan tenaga, waktu, dan keterampilan dalam menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, sementara produktivitas yang rendah dapat menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan (Saleh & Utomo, 2018).

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, baik secara fisik maupun psikologis. Sartika (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi emosional yang ditandai dengan perasaan cemas, tegang, dan gelisah akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan pekerja. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan

motivasi, mengurangi efektivitas kerja, bahkan meningkatkan turnover karyawan. Namun, dalam kondisi tertentu stres kerja juga dapat menjadi motivator positif jika karyawan mampu menyalurkan tekanan untuk bekerja lebih baik (Uswatun Chasanah & Maulida, 2022).

Selain stres kerja, disiplin kerja juga berperan penting terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai kepatuhan dan ketataan karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tanpa adanya paksaan eksternal (Lasnoto, 2017). Menurut Putri (2020), disiplin kerja mencerminkan perilaku individu yang konsisten dengan standar organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang tinggi membuat karyawan bekerja dengan teratur, meminimalisir kesalahan, serta menjaga efisiensi operasional perusahaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin menyebabkan banyaknya pelanggaran aturan, keterlambatan, dan penurunan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja juga memiliki kontribusi besar dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun non-fisik di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja. Afandi (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik mencakup suhu, pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, serta keteraturan ruang kerja. Sementara itu, Lestari (2013) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung efisiensi, tetapi juga meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh stres kerja terhadap produktivitas. Uswatun Chasanah dan Maulida (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Nofwanda dan Kusdiyanto (2023) pada UMKM menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya inkonsistensi yang masih perlu diteliti lebih lanjut, khususnya pada konteks perusahaan kecil menengah seperti UD. Podo Seneng.

Penelitian mengenai disiplin kerja cenderung lebih konsisten. Irfan dan Mahargiono (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil serupa ditunjukkan oleh Lasnoto (2017) yang menemukan bahwa peningkatan disiplin secara langsung berdampak pada efektivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan

disiplin sebagai salah satu pilar penting dalam menjaga keberlangsungan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja juga terbukti memiliki peran signifikan dalam memengaruhi produktivitas. Kurniawan dan Rimas (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik, ditambah dengan motivasi dan pengalaman kerja, meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian Manda et al. (2022) juga menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dianggap sebagai variabel yang konsisten mendukung pencapaian produktivitas.

Selain variabel utama tersebut, beberapa penelitian menyoroti pentingnya faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas, seperti motivasi dan etos kerja. Saleh dan Utomo (2018) misalnya, menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian produktivitas sebaiknya tidak hanya terbatas pada satu faktor, melainkan melibatkan berbagai variabel yang saling berinteraksi.

Dari berbagai penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja cenderung konsisten berpengaruh positif terhadap produktivitas. Namun, pengaruh stres kerja masih menunjukkan hasil yang kontradiktif. Beberapa penelitian menemukan dampak negatif signifikan, sementara yang lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi celah (research gap) tersebut dengan menguji kembali hubungan ketiga variabel tersebut pada konteks UMKM di Kediri.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dengan memperjelas hubungan antara stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan, khususnya UMKM, dalam mengelola karyawan melalui peningkatan disiplin, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengelolaan stres kerja secara efektif untuk mendukung produktivitas yang berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin menguji hubungan antarvariabel secara empiris melalui data numerik yang dapat diolah secara statistik (Sugiyono, 2023). Obyek penelitian adalah karyawan UD. Podo Seneng di Kabupaten Kediri dengan jumlah populasi 40 orang, sehingga digunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini sesuai karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, mengingat jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diobservasi secara menyeluruh (Sugiyono, 2023). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel yang telah diadaptasi dari penelitian terdahulu, serta dilengkapi dengan wawancara dan observasi guna memperkuat pemahaman terhadap fenomena di lapangan.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian dapat diandalkan. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh ketiga variabel secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Irfan & Mahargiono, 2023; Nofwanda & Kusdiyanto, 2023). Teknik analisis ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis dan pengukuran hubungan kausal antarvariabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dinyatakan valid. Demikian pula, hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 untuk setiap variabel, yang berarti instrumen penelitian ini reliabel dalam mengukur konstruk yang

ditetapkan (Sugiyono, 2023). Hal ini menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk memperoleh data yang akurat dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya, uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas juga memperlihatkan bahwa data tersebar secara acak tanpa pola tertentu, yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik dan layak untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	T hitung	T tabel	Sig-t	Keterangan
Stress Kerja	-0,067	-0,565	2,028	0,576	H1 Ditolak
Disiplin Kerja	0,403	3,121	2,028	0,004	H2 Diterima
Lingkungan Kerja	0,390	3,281	2,028	0,002	H3 Diterima
Konstanta (a)				5,669	
Nilai Koefisien Determinan R2				0,497	
F hitung				11,859	
Signifikansi F				0,000	
Y					Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Parsial (Uji t)

No	Variabel	Sig.
1	Stress Kerja	0,576
2	Disiplin Kerja	0,004
3	Lingkungan Kerja	0,002

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji f)

No	Variabel	F	Sig.
1	Stress Kerja		
2	Disiplin Kerja	11,859	0,000
3	Lingkungan Kerja		

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Variabel	R ²
1	Stress Kerja	
2	Disiplin Kerja	0,497
3	Lingkungan Kerja	

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nofwanda dan Kusdiyanto (2023) yang menemukan bahwa stres kerja tidak selalu menurunkan produktivitas, terutama jika karyawan mampu mengelola tekanan kerja dengan baik. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Uswatun Chasanah dan Maulida (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja. Perbedaan ini menegaskan adanya inkonsistensi temuan empiris sehingga konteks organisasi sangat menentukan dampak stres kerja terhadap produktivitas.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini memperkuat temuan Irfan dan Mahargiono (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian Lasnoto (2017) juga menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan lebih tepat waktu dan efektif. Secara teoretis, hal ini sesuai dengan pandangan Putri (2020) bahwa kedisiplinan mencerminkan kesadaran individu dalam mematuhi aturan organisasi tanpa paksaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kurniawan dan Rimas (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan

kinerja dan produktivitas. Hal ini juga didukung oleh Manda et al. (2022) yang menegaskan bahwa fasilitas kerja yang baik, termasuk pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan fisik lainnya, berperan penting dalam mendukung produktivitas. Temuan ini selaras dengan teori Afandi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat mampu menciptakan kondisi optimal bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien.

Secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel—stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja—secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja secara parsial tidak berpengaruh, keberadaannya tetap berkontribusi dalam model ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penjelasan ini sesuai dengan penelitian Saleh dan Utomo (2018) yang menekankan pentingnya kombinasi faktor internal (disiplin, motivasi) dan eksternal (lingkungan kerja) dalam menentukan produktivitas karyawan.

Temuan penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi perusahaan. UD. Podo Seneng perlu memperkuat pengawasan dan regulasi disiplin kerja, karena variabel ini terbukti signifikan meningkatkan produktivitas. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan. Upaya perbaikan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan investasi sederhana namun berdampak besar terhadap kenyamanan kerja. Untuk stres kerja, meskipun tidak signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu melakukan manajemen stres dengan memberikan pembagian tugas yang adil, jam kerja yang proporsional, serta dukungan konseling atau komunikasi yang terbuka bagi karyawan.

Dari sisi akademik, hasil penelitian ini memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait variabel-variabel yang memengaruhi produktivitas karyawan di sektor usaha kecil menengah. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tentang stres kerja memberikan ruang bagi penelitian lanjutan untuk menguji variabel moderasi seperti motivasi atau kepuasan kerja yang dapat memperjelas hubungan antara stres kerja dan produktivitas (Pusparani, 2021). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif mengenai produktivitas karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Podo Seneng. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap produktivitas. Sementara itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 49,7% terhadap variasi produktivitas karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, sedangkan pengaruh stres kerja perlu dikaji lebih lanjut karena hasilnya masih inkonsisten di berbagai konteks penelitian.

Saran

Bagi pihak manajemen UD. Podo Seneng, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis. Pertama, perusahaan perlu memperkuat regulasi dan pengawasan terkait kedisiplinan, termasuk pengaturan jam kerja, absensi, dan sanksi yang proporsional, untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Kedua, perusahaan sebaiknya meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperbaiki aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi udara, serta mengurangi kebisingan yang dapat mengganggu kenyamanan kerja. Ketiga, meskipun stres kerja tidak terbukti signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu menerapkan strategi manajemen stres seperti pembagian kerja yang seimbang, penyesuaian beban kerja, serta membangun komunikasi yang terbuka dengan karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun kepemimpinan sebagai faktor yang mungkin lebih menjelaskan produktivitas karyawan. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan dengan skala dan sektor berbeda untuk memperkuat generalisasi hasil. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi pijakan awal bagi pengembangan literatur mengenai faktor-faktor penentu produktivitas karyawan di sektor usaha kecil dan menengah di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

- Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 2(1), 70–88.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). The effect of work environment, motivation, and work experience on employee productivity of Kud Pama Imu Ende. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(2), 236–247. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6095>
- Lasnoto. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 260–269. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/view/36>
- Lestari, I. (2013). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 55–66.
- Manda, H. M., Iskandar, S., & Rahman, H. (2022). The role of work discipline, facilities, and work environment in efforts to increase employee performance. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 2163–2174.
<https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalilmiah.v1i8.2029>
- Muliadi, M. (2019). Peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui semangat kerja. *Tasamuh: Jurnal Studi Islam*, 11(1), 87–104.
<https://doi.org/10.47945/tasamuh.v11i1.174>
- Nofwanda, S., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM: Studi kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1156–1166. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5607>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JMMIB Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 6–15.
- 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), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sartika, D. (2023). Stres kerja. In A. T. Putranto (Ed.), Doctoral dissertation. CV Widina Media Utama. <http://repository.unsil.ac.id/9313/8/BAB%202.pdf>
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Uswatun Chasanah, & Maulida, L. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 30–41. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.26>