MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV DHARMAWAN GROUP KM 45 FARM BOGOR

Dela Suci Tamara[1], Endang Susilo Wardani[2]
Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang
dellasucitamara17@gmail.com[1]

Abstract
This study aims to determine the effect of work stress and the non-physical work environment on employee productivity at CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with a saturated sampling technique involving 70 employees. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS version 27 through validity, reliability, classical assumption, simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results indicate that work stress has a negative and significant effect on employee productivity, with a correlation coefficient of -0.673, indicating a strong relationship, and a coefficient of determination of 45.3%. The non-physical work environment has a positive and significant effect on employee productivity, with a correlation coefficient of 0.939, indicating a very strong relationship, and a coefficient of determination of 88.2%. Simultaneously, work stress and the non-physical work environment have a significant effect on employee productivity, with a correlation coefficient of 0.943 and a coefficient of determination of 88.2%. The F-test results show that F-calculated = 249.387 > F-critical = 3.13, with a significance level of 0.001 < 0.05. These findings indicate that managing work stress and creating a conducive non-physical work environment are important factors in improving employee productivity at CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor.
***Keywords**: Work Stress, Non-Physical Work Environment, Employee Productivity*

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 70 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar -0,673 yang menunjukkan hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 45,3%. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,939 yang menunjukkan hubungan sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 88,2%. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,943 dan koefisien determinasi sebesar 88,2%. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 249,387 > Ftabel sebesar 3,13 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa pengendalian stres kerja dan penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan faktor penting dalam

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

meningkatkan produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor.
Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas Karyawan

1. Pendahuluan

Produktivitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan operasional perusahaan karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong terciptanya produktivitas, sedangkan kondisi kerja yang kurang mendukung berpotensi menghambat pencapaian hasil kerja. Penelitian mengenai lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan produktivitas karyawan (Recky et al., 2024).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas adalah stres kerja. Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk menyelesaikan tuntutan tersebut. Tekanan yang berasal dari beban pekerjaan, target yang harus dicapai, tuntutan peran, hubungan kerja, maupun kondisi organisasi dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Apabila berlangsung secara berkelanjutan, stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan menghambat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dengan produktivitas karyawan, sehingga pengelolaan stres menjadi bagian penting dalam upaya menjaga produktivitas tenaga kerja (Afriliani et al., 2022; Larasati & Prajogo, 2022).

Selain stres kerja, lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan kondisi sosial dan psikologis dalam organisasi, seperti hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi, hubungan antar rekan kerja, kerja sama, dukungan, serta suasana kerja yang dirasakan karyawan. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan lebih mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Sebaliknya, hubungan interpersonal yang kurang baik dan komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta menghambat proses kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Mufidah & Izhatullaili, 2022; Recky et al., 2024).

CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor merupakan perusahaan yang bergerak dalam kegiatan operasional peternakan ayam petelur yang membutuhkan keterlibatan karyawan secara konsisten dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, teliti, disiplin, dan berkesinambungan agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan fenomena yang menjadi dasar penelitian, terdapat kondisi yang menunjukkan adanya tekanan pekerjaan yang berkaitan dengan tuntutan dan target kerja, sementara kondisi lingkungan kerja non fisik juga masih perlu mendapatkan perhatian, terutama dalam aspek komunikasi, hubungan antar karyawan, kerja sama, dan hubungan dengan atasan. Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji karena stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara teoritis maupun empiris dapat berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas. Afriliani et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Penelitian Recky et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian mengenai lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa aspek hubungan interpersonal, komunikasi, dan kondisi sosial di tempat kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Meskipun demikian, hasil penelitian pada setiap organisasi dapat berbeda karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, lingkungan organisasi, dan kondisi karyawan. Oleh sebab itu, penelitian pada konteks perusahaan peternakan seperti CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor tetap diperlukan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua faktor yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengelola tekanan kerja dan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang lebih kondusif guna mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang diterima individu menimbulkan tekanan sehingga dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Vanchapo (2020), stres kerja berkaitan dengan kondisi ketika tuntutan pekerjaan menimbulkan tekanan pada individu dan dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Stres kerja dapat muncul karena berbagai faktor, seperti tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, serta gaya kepemimpinan. Apabila tekanan tersebut berlangsung secara terus-menerus dan tidak dikelola dengan baik, kemampuan karyawan dalam berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal dapat terganggu.

Dalam konteks organisasi, tingkat stres kerja perlu mendapatkan perhatian karena tekanan yang berlebihan dapat berdampak pada hasil kerja karyawan. Penelitian Baskoro dan Soetjiningsih menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja, dengan koefisien korelasi sebesar -0,461. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial maupun simultan dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel independen (X1) yang diduga memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, dan interaksi psikologis yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Lingkungan tersebut mencakup hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, kerja sama, dukungan, serta suasana kerja yang terbentuk dalam organisasi. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan mendukung

terciptanya hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih optimal.

Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan serta antar rekan kerja dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Sebaliknya, komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan, maupun hubungan interpersonal yang tidak harmonis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Penelitian mengenai lingkungan kerja non fisik juga menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbaru pada karyawan jasa juga menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik dalam penelitian tersebut. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel independen (X2) yang diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil sesuai dengan target organisasi. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, kemampuan, serta inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, produktivitas menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun organisasi. Kondisi psikologis berupa stres kerja dapat menjadi faktor yang menurunkan produktivitas apabila tekanan pekerjaan terlalu tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara optimal. Hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan produktivitas, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, produktivitas karyawan dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel dependen (Y).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam mempertahankan konsentrasi, ketelitian, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Tekanan yang berasal dari target, tuntutan pekerjaan, konflik, maupun hubungan kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami penurunan kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, peningkatan stres kerja diperkirakan akan diikuti oleh penurunan produktivitas karyawan.

Hubungan negatif tersebut didukung oleh penelitian Baskoro dan Soetjiningsih yang menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian Nurmaya dan Suprapto juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan bahwa tingkat stres yang lebih rendah dapat mendukung peningkatan produktivitas. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dirumuskan hipotesis:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan
Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, meningkatkan kualitas komunikasi, memperkuat kerja sama, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara lebih efektif sehingga mendukung peningkatan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang kurang baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat proses kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu, penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis:

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan
Produktivitas karyawan pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai faktor individu dan organisasi. Stres kerja dapat menjadi faktor yang menghambat produktivitas ketika tekanan pekerjaan terlalu tinggi, sedangkan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menjadi faktor pendukung yang membantu karyawan bekerja secara optimal. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja yang baik perlu disertai dengan penciptaan lingkungan kerja non fisik yang mendukung agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.

Penelitian terdahulu mengenai stres kerja dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Susmika et al. menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja, bersama variabel konflik internal, memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor dengan objek penelitian berupa karyawan perusahaan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja non fisik,

dan produktivitas karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner serta data pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y). Stres kerja diukur melalui indikator yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, hubungan antarpegawai, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Lingkungan kerja non fisik diukur melalui aspek hubungan dan komunikasi antara atasan dengan karyawan serta hubungan dan kerja sama antarpegawai. Produktivitas karyawan diukur melalui aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, kemampuan, serta inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Data penelitian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis diawali dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sebagai dasar untuk memastikan kelayakan model regresi. Dalam analisis regresi, pengujian hubungan antarvariabel dilakukan melalui regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan, serta regresi linear berganda untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama. Analisis regresi linear merupakan pendekatan statistik yang digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi nilai variabel hasil berdasarkan variabel prediktor.

Selanjutnya, penelitian menggunakan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dengan produktivitas karyawan serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam analisis statistik, nilai probabilitas/signifikansi digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terhadap hipotesis penelitian..

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel penelitian secara valid dan reliabel. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan produktivitas karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 70 orang, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,235. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Nilai *r* Hitung	*r* Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	10	0,244–0,827	0,235	Seluruh item valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	9	0,305–0,938	0,235	Seluruh item valid
Produktivitas Karyawan (Y)	12	0,250–0,844	0,235	Seluruh item valid

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh butir pernyataan pada variabel stres kerja memiliki nilai r hitung antara 0,244 sampai dengan 0,827, sehingga seluruhnya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,235. Dengan demikian, seluruh 10 item pernyataan pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Pada variabel lingkungan kerja non fisik, nilai r hitung berada pada rentang 0,305–0,938 dan seluruhnya lebih besar daripada 0,235. Dengan demikian, seluruh 9 item pernyataan dinyatakan valid. Sementara itu, variabel produktivitas karyawan memiliki nilai r hitung antara 0,250–0,844, yang juga seluruhnya lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh 12 item pernyataan produktivitas karyawan dinyatakan valid.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur masing-masing variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,879	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,724	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,818	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Cronbach's Alpha* variabel stres kerja sebesar 0,879, lingkungan kerja non fisik sebesar 0,724, dan produktivitas karyawan sebesar 0,818. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada standar 0,600. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan diperkuat dengan analisis grafik Normal Probability Plot.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Aspek	Nilai
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,2
Standar signifikansi	0,05
Keterangan	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,050. Dengan demikian, residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Selain pengujian secara statistik, normalitas juga dapat dilihat melalui grafik Normal Probability Plot. Berdasarkan hasil yang dilaporkan dalam penelitian, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, hasil pengujian grafik juga mendukung kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF berada di bawah 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,974	1,027	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,974	1,027	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, variabel stres kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Tolerance sebesar 0,974 dan nilai VIF sebesar 1,027. Nilai VIF kedua variabel tersebut berada jauh di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi residual antarobservasi dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Durbin-Watson.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Indikator	**Nilai**
Durbin-Watson	1,972
Kriteria yang digunakan	1,550–2,460
Keterangan	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,972. Nilai tersebut berada dalam interval 1,550–2,460 berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, model regresi dinyatakan tidak mengalami autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser. Model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar daripada 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,429	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,137	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,429 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,137. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil tersebut juga didukung oleh grafik scatterplot, yang dalam penelitian menunjukkan bahwa titik-titik residual tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi.

Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan seluruh pengujian asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan dasar analisis regresi. Residual berdistribusi normal, tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen, tidak terdapat autokorelasi, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, analisis dapat dilanjutkan pada pengujian regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Sig. 0,200 > 0,050	Memenuhi asumsi normalitas
Multikolinearitas	Tolerance 0,974; VIF 1,027	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi	Durbin-Watson 1,972	Tidak terjadi autokorelasi
Heteroskedastisitas	Sig. X_1 = 0,429; X_2 = 0,137	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Dengan demikian, model penelitian dinilai memenuhi kelayakan untuk dilanjutkan ke tahap analisis kuantitatif dan pengujian hipotesis.

Analisis Kuantitatif

Setelah seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel serta model regresi memenuhi asumsi klasik, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis kuantitatif untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan. Analisis yang dilakukan meliputi regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	8,491
Stres Kerja (X_1)	-0,003
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	1,078

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8{,}491 - 0{,}003X_1 + 1{,}078X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,491 berarti apabila stres kerja dan lingkungan kerja non fisik dianggap tidak mengalami perubahan, maka produktivitas karyawan memiliki nilai dasar sebesar 8,491. Koefisien regresi stres kerja sebesar -0,003 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan ketika variabel lingkungan kerja non fisik dikendalikan. Artinya, peningkatan stres kerja cenderung menurunkan produktivitas karyawan. Sementara itu, koefisien regresi

lingkungan kerja non fisik sebesar 1,078 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka produktivitas karyawan cenderung meningkat. Berdasarkan persamaan tersebut, lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien regresi yang jauh lebih besar dibandingkan stres kerja dalam model regresi berganda.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan produktivitas karyawan. Berdasarkan pedoman interpretasi yang digunakan dalam penelitian, nilai koefisien korelasi 0,600–0,799 termasuk kategori kuat, sedangkan nilai 0,800–1,000 termasuk kategori sangat kuat.

Korelasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 9. Koefisien Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi (R)	Tingkat Hubungan
Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan	0,943	Sangat kuat

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, nilai koefisien korelasi sebesar 0,943 menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel	R^2	Kontribusi	Faktor Lain
Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik	0,882	88,20%	11,80%

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 10, nilai koefisien determinasi sebesar 0,882 menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 88,2%, sedangkan 11,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Dengan jumlah responden sebanyak 70 orang dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995.

1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0: Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H_1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji t Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Stres Kerja (X_1)	-8,503	1,995	0,001	H_0 ditolak

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel diatas, nilai t hitung sebesar -8,503. Dalam pengambilan keputusan, nilai absolut t hitung sebesar 8,503 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,995. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah produktivitas yang dihasilkan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0: Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H_2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji t Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	22,498	1,995	0,001	H_0 ditolak

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel diatas, nilai t hitung sebesar 22,498 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,995, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, semakin baik hubungan kerja, komunikasi, dukungan, dan kerja sama yang terbentuk di lingkungan perusahaan, maka produktivitas karyawan cenderung semakin meningkat.

6. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan tingkat signifikansi 5%, nilai F tabel yang digunakan adalah 3,13.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0: Stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H_3: Stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji F Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
Regresi	249,387	3,13	0,001	H_0 ditolak

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 249,387, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,13. Nilai signifikansi sebesar 0,001 juga lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian,

H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor.

Ringkasan Pengujian Hipotesis

Tabel 14. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian	Kesimpulan
H_1: Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	t = -8,503; Sig. = 0,001 < 0,05	Diterima; pengaruh negatif dan signifikan
H_2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	t = 22,498; Sig. = 0,001 < 0,05	Diterima; pengaruh positif dan signifikan
H_3: Stres kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan	F = 249,387; Sig. = 0,001 < 0,05	Diterima; pengaruh signifikan

Sumber: Data diolah dari Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis penelitian diterima. Stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor berkaitan erat dengan kondisi psikologis karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta kualitas hubungan sosial yang terbentuk di lingkungan kerja. Pengendalian stres kerja dan penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif menjadi aspek yang penting untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 65{,}192 - 0{,}484X_1$, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung diikuti oleh penurunan produktivitas karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tekanan atau stres yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin besar kecenderungan terjadinya penurunan produktivitas. Sebaliknya, kondisi kerja dengan tingkat stres yang lebih terkendali dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal.

Temuan tersebut diperkuat oleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,673, yang menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan produktivitas karyawan berada pada kategori kuat dengan arah hubungan negatif. Artinya, perubahan tingkat stres kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan perubahan produktivitas karyawan. Hasil uji t juga menunjukkan nilai t hitung sebesar -8,503 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima. Secara statistik, hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja bukan sekadar kondisi yang dirasakan oleh karyawan, tetapi memiliki keterkaitan nyata dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan.

Kondisi tersebut dapat dipahami dari karakteristik aktivitas operasional pada CV Dharmawan

Group KM 45 Farm Bogor yang menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, teliti, konsisten, dan bertanggung jawab terhadap target pekerjaan. Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian, sumber stres kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, hubungan antarpegawai, struktur organisasi, serta kepemimpinan. Target pekerjaan yang sulit dicapai dalam waktu yang telah ditentukan, instruksi kerja yang kurang konsisten, ketidakjelasan peran, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta dukungan atasan yang belum optimal dapat meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja menjadi salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan produktivitas. Apabila tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang proporsional, waktu kerja yang memadai, instruksi yang jelas, dan dukungan pimpinan, maka tekanan kerja dapat meningkat dan pada akhirnya menghambat pencapaian hasil kerja. Sebaliknya, pengelolaan beban dan tuntutan pekerjaan secara tepat dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih terkendali sehingga karyawan dapat mempertahankan produktivitasnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Septiani et al. (2025) juga menunjukkan keterkaitan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Meskipun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah kinerja, temuan tersebut memberikan dukungan empiris bahwa tekanan yang muncul dalam pekerjaan dapat berkaitan dengan pencapaian hasil kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor memperkuat pentingnya pengendalian stres kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 8{,}376 + 1{,}079X_2$. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka produktivitas karyawan cenderung semakin meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif dapat menghambat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Hubungan tersebut tergolong sangat kuat, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,939. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan produktivitas karyawan. Hasil uji t juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 22,498 > t tabel 1,995 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima.

Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini berkaitan dengan aspek hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi, motivasi dari atasan, hubungan antar rekan kerja, kerja sama, dukungan, serta kenyamanan dalam bekerja sebagai bagian dari tim. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu maupun sarana kerja yang tersedia, tetapi juga oleh kualitas interaksi sosial yang terbentuk dalam organisasi. Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan memahami pekerjaan, sedangkan hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan rasa nyaman dan dukungan dalam menyelesaikan tugas.

Nilai koefisien determinasi sebesar 88,2% menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis yang

digunakan dalam penelitian ini, lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap variasi produktivitas karyawan, sedangkan 11,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Besarnya nilai tersebut memperlihatkan bahwa aspek hubungan interpersonal dan kondisi psikologis dalam lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi produktivitas karyawan pada objek penelitian.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lukmiati et al. (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Solihin dan Munandar (2024) yang menunjukkan bahwa work-life balance, kompensasi, dan keterikatan pegawai berkaitan dengan kinerja. Selain itu, penelitian Saputri et al. (2025) menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kondisi kerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kualitas lingkungan kerja, khususnya aspek nonfisik yang berkaitan dengan komunikasi, hubungan interpersonal, kerja sama, dan dukungan organisasi, dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan
Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8{,}491 - 0{,}003X_1 + 1{,}078X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah pengaruh negatif, sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki arah pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, peningkatan stres kerja cenderung menurunkan produktivitas, sementara peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik cenderung meningkatkan produktivitas.

Nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,943 menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama dengan produktivitas karyawan berada pada kategori sangat kuat. Hasil uji F semakin memperkuat temuan tersebut, dengan nilai F hitung sebesar 249,387 > F tabel 3,13 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dapat diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor perlu dipahami sebagai hasil dari interaksi berbagai kondisi kerja. Pengendalian stres kerja saja belum cukup apabila perusahaan tidak memperhatikan kualitas hubungan kerja dan kondisi sosial di dalam organisasi. Demikian pula, lingkungan kerja yang baik perlu didukung dengan pengelolaan tuntutan pekerjaan agar tekanan yang dirasakan karyawan tetap berada pada tingkat yang dapat dikelola. Kombinasi antara tingkat stres yang terkendali dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menciptakan kondisi yang lebih mendukung bagi karyawan dalam mencapai target pekerjaan.

Koefisien determinasi simultan sebesar 88,2% menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas karyawan dalam model penelitian, sedangkan 11,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun faktor individual karyawan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tetap memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Imamah et al. (2025) dan Maulani et al. (2025) yang sama-sama mengkaji pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Taufiq et al. (2025) juga menunjukkan adanya keterkaitan work-life balance dan

beban kerja dengan kinerja karyawan. Walaupun terdapat perbedaan karakteristik objek dan variabel penelitian, berbagai temuan tersebut memperlihatkan bahwa kondisi psikologis dan tuntutan pekerjaan merupakan aspek yang penting dalam pencapaian hasil kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu menjalankan strategi peningkatan produktivitas yang tidak hanya berorientasi pada target, tetapi juga memperhatikan kondisi karyawan. Penetapan target yang realistis, pembagian pekerjaan yang proporsional, komunikasi yang jelas, dukungan pimpinan, serta penguatan hubungan kerja antarpegawai merupakan beberapa aspek yang dapat diperhatikan secara bersamaan. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi tekanan kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja non fisik yang lebih kondusif sehingga produktivitas karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan produktivitas, sementara kondisi lingkungan kerja non fisik yang semakin kondusif, ditandai dengan komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, kerja sama antarkaryawan, dan dukungan atasan, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja dan penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor disarankan untuk mengelola stres kerja dengan menetapkan target pekerjaan yang lebih realistis sesuai dengan kemampuan karyawan serta memberikan waktu penyelesaian pekerjaan yang memadai. Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik melalui komunikasi yang lebih baik, penguatan kerja sama tim, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis agar kenyamanan karyawan dalam bekerja semakin meningkat. Selain itu, peningkatan produktivitas dapat didukung melalui pelatihan, pembinaan, dan pengawasan secara berkala, khususnya untuk meningkatkan ketelitian dan kerapian hasil pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta menggunakan objek dan cakupan responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanafa Publishing.
[2] Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. Journal of Office Administration: Education and Practice, 1(2), 282–297.
[3] Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
[4] Bangun, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga.

[5] Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP), 10(1), 81–93.
[6] Busro, M. (2020). Teori-teori manajemen sumber daya manusia (2nd ed.). Prenadamedia Group.
[7] Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL, 10(4), 296.
[8] Endang Sugiari, E., et al. (2022). Manajemen sumber daya manusia. PT Dewana Energi Internasional.
[9] Erlani, R., & Fajri, C. (2026). Dampak kerjasama tim dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan perusahaan J&T Express Crystal Cabang Tangerang. Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(1), 16–27.
[10] Fadhila, I. V., & Fajri, C. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
[11] Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[12] Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). Bahan ajar manajemen sumber daya manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
[13] Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Studi kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(14), 794–807.
[14] Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[15] Mufidah, I. U., & Izhatullaili, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja di SDN 05 Marunda. Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME), 1(1), 76–88.
[16] Pratama, R. Y. (2020). Fungsi-fungsi manajemen “POAC.” Universitas Jenderal Achmad Yani, 2(4), 76–78.
[17] Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 1204–1211.
[18] Safitri, A. E. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 3(2), 170–180. https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.5918
[19] Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
[20] Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, 1(1), 14–32.
[21] Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, 3(3), 570–585.
[22] Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 5(3), 363–371.
[23] Theresia, T., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2025). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon. Sinergi: Jurnal.
[24] Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Warta Dharmawangsa, (57).
[25] Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Bernas Jogja. Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 17(1), 93–103.