

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KETRAMPILAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ROYAL COCONUT AIRMADIDITHE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORK ENVIRONMENT, AND SKILL TOWARD EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY AT PT. ROYAL COCONUT AIRMADIDIWinda Oping¹, Silvy L. Mandey², Lucky O.H. Dotulong³¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi ManadoE-mail: 1windaoping77@gmail.com, 2silvyamandey@rocketmail.com,
3luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Ketrampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi, yang berjumlah 55 orang. Ukuran sampel dalam penelitian ini yaitu 55 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Ketrampilan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Ketrampilan, Produktivitas Kerja

The purpose of this study is to determine the Influence of Stress Discipline, Work Environment, and Skill toward Employee Work Productivity at PT. Royal Coconut Airmadidi. The populations in this all Employee at PT. Royal Coconut Airmadidi, totaling 55 people. The sample size in this study is 55 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The analysis used included the research instrument test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (t test, F test and coefficient of determination). With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the Work Stress, Work Environment, and Skill simultaneously affect toward Employee Work Productivity PT. Royal Coconut Airmadidi. Work Stress have an effect toward Employee Work Productivity at the PT. Royal Coconut Airmadidi, Work Environment have an effect toward Employee Work Productivity at PT. Royal Coconut Airmadidi, and Skill have an effect toward Employee Work Productivity at PT. Royal Coconut Airmadidi.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Skill, Work Productivity

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1778

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri, dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia. Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Busro (2018:344) Produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344) Produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari hasil yang diraih hari ini.

Ketidakberhasilan instansi atau perusahaan, keterlibatan karyawan dalam konflik serta ketidakmampuan memenuhi kebutuhan maupun keinginan karyawan, merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres di kalangan karyawan yang mempengaruhi produktivitas mereka. Stres merupakan bidang perhatian bagi pengusaha dan karyawan sebagai bagian dari organisasi, stres menentukan optimal atau tidaknya keluaran karyawan dan membuat pekerjaan karyawan tersebut berarti bagi mereka. Stres kerja bertindak sebagai tantangan besar dan ancaman psikologis, fisik individu serta kesehatan organisasi. Stres menyebabkan banyak masalah (Sari, Slameta, Nurhidayah, 2023; Pramestuti, 2020), karena itu stres penting untuk ditanggulangi untuk meningkatkan kehidupan, kesehatan dan produktifitas karyawan (Siagian, 2012:140). Gejala stres yang berdampak negatif bagi perusahaan termasuk ke dalam distress, karena sering kali menghasilkan perilaku karyawan yang disfungsional seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh dan absen tanpa alasan. Tingkat stres yang dialami setiap karyawan berbeda-beda, tergantung bagaimana cara karyawan mengatasi stres tersebut. Apabila stres yang dialami masih dalam kewajaran maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi apabila stres yang dialami melebihi batas kewajaran, maka stres akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja,

suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan antara manager dengan karyawan. Nitisemito (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang karyawan.

Keterampilan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan memberikan lebih banyak perhatian, ketelitian, semangat dan kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan mendorong untuk menghasilkan output yang lebih besar dengan kurun waktu tertentu sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik juga akan mampu menyelesaikan hambatan yang mungkin terjadi sehingga akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Rachmawati, Lumbanraja, Siahaan (2021) mendefinisikan keterampilan yaitu mengembangkan pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman dan pembinaan, sehingga dengan hal tersebut bisa lebih membantu menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai dengan lebih cepat.

Dalam upaya menciptakan produktivitas karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan perusahaan dikarenakan masih adanya kekurangan pada kondisi manajemen PT. Royal Coconut Airmadidi yang belum sesuai dalam menjalankan operasional bisnis secara optimal, yang berpengaruh pada penyadaran peran yang ada pada setiap karyawan. Karyawan sering mengalami konflik peran karena ada dua tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, ketidakjelasan peran yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan, tingkat absensi berupa keterlambatan masuk kerja, sakit, izin, alpa absen cuti yang mempengaruhi jumlah produksi

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan ketrampilan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan keterampilan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Mangkunegara (2019:157) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Manajemen sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja perusahaan.

Ketrampilan

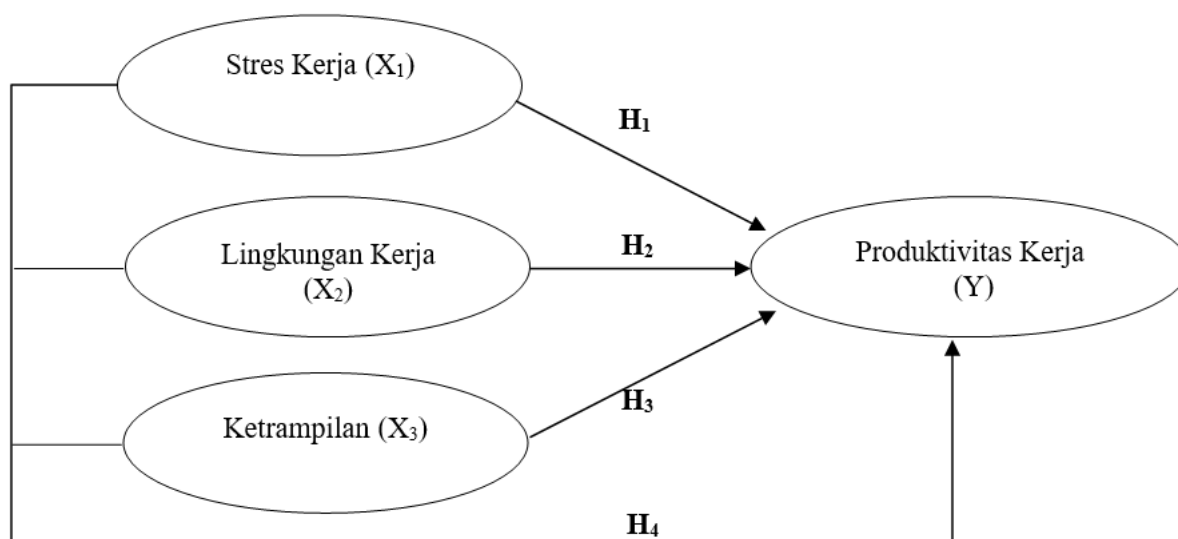
Menurut Moeheriono (2010:116), keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan/kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Alam (2023), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan fisik kerja dan stres kerja terhadap kinerja PNS di Kota Makassar. Dalam penelitian ini, penelitian mengambil sampel sebanyak 60 PNS di Kota Makassar, dengan menggunakan random sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan software SPSS versi 22.0. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji-t dan uji F. Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika lingkungan kerja fisik membaik, hal ini akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Manopo, Tewal, dan Trang. (2021), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Jumlah populasi ada 61 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi berganda untuk melihat hubungan antar variabel dengan uji F untuk uji hipotesis simultan dan uji T untuk uji hipotesis parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Royal Coconut Airmadidi.
- H₂: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi.
- H₃: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi.
- H₄: Diduga Keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian di laksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Sugiyono (2021:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang produksi PT. Royal Coconut Airmadidi, yang berjumlah 120 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu 55 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teknik *sampling purposive*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Muhidin dan Abdurahman (2017:30) mengemukakan suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Kriteria pengujian bila nilai t hitung $> t$ tabel maka disimpulkan butir pertanyaan valid, sebaliknya jika nilai t hitung $< t$ tabel maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid. Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017:37) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2021).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R^2 yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (*VarianceInflation Factor*) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2021).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2021).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2021:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Suharyadi dan Purwanto, 2011: 228). Adapun langkah untuk Uji Parsial (uji t).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $\text{Sig.} \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $\text{Sig.} > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar presentase yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, koefisien determinasi melalui tabel model *summary* dengan melihat kolom *R Square*. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Ghozali, 2021:46).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Deskripsi Responden**

PT. Royal Coconut merupakan salah satu perusahaan tepung kelapa yang terletak di Kecamatan Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara yang didirikan pada tanggal 18 Maret Tahun 2007 oleh Bapak Jefry Jacom. PT. Royal Coconut Airmadidi beralamat di Kelurahan Saronsong Satu Kecamatan Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara, Sulawesi Utara, Indonesia. Kantor Pusat berada di Jl. Lodan Raya 02 Blok T 01-02 Lodan Center, Jakarta Utara, Indonesia yang juga merupakan kantor pemasaran dengan pimpinan Mr. Riflex Manderos. PT. Royal Coconut memproduksi tepung kelapa. Sejak awal didirikannya PT. Royal Coconut Airmadidi telah memasarkan produknya ke luar negeri. Perusahaan berusaha menarik konsumen dengan menawarkan kualitas terbaik dari produk yang dihasilkan. Sasaran utama perdagangan adalah 100% Ekspor.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,925	0,266	Valid
	X1.2	0,959	0,266	Valid
	X1.3	0,877	0,266	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,887	0,266	Valid
	X2.2	0,895	0,266	Valid
	X2.3	0,836	0,266	Valid
	X2.4	0,842	0,266	Valid
	X2.5	0,891	0,266	Valid
	X2.6	0,571	0,266	Valid
Ketrampilan (X3)	X3.1	0,929	0,266	Valid
	X3.2	0,868	0,266	Valid
	X3.3	0,813	0,266	Valid
	X3.4	0,574	0,266	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,924	0,266	Valid
	Y.2	0,918	0,266	Valid
	Y.3	0,925	0,266	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada kolom nilai r hitung yang merupakan *Pearson Correlation* untuk masing-masing item pernyataan sebagai indikator variabel. Nilai r untuk masing-masing item pernyataan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari r tabel *product moment* 0,266, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

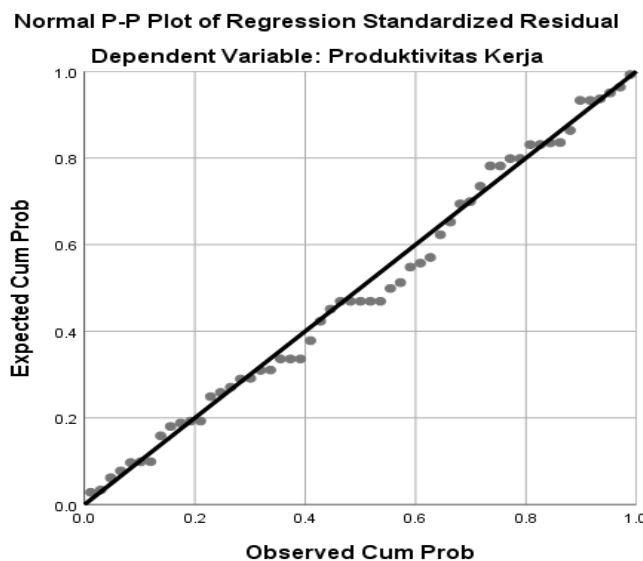
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{tabel}	Reliabilitas
1	Stres Kerja (X1)	0,910	0,266	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,904	0,266	Reliabel
3	Keterampilan (X3)	0,809	0,266	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,912	0,266	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada Tabel 4.8 di atas adalah di atas r tabel sebesar 0,266, jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel di atas 0,6 ($> 0,6$) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas dengan *P-Plot of Regression*



Gambar 1. Normal Probability Plot

Sumber: Data Olahan, 2025

Gambar 1 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	0.597	1.674
	Lingkungan Kerja	0.623	1.606

Ketrampilan

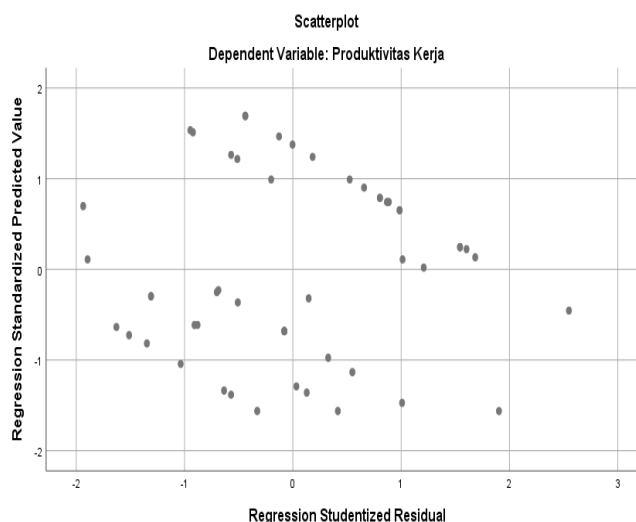
0.946

1.057

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*



Gambar 2. *Scatterplot*

Sumber: Data Olahan, 2025

Gambar 2 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-4.037	1.771
	Stres Kerja	0.385	0.125
	LingkunganKerja	0.299	0.067
	Ketrampilan	0.257	0.074

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 4, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,037 + 0,385 X_1 + 0,299 X_2 + 0,257 X_3 + e$$

Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar -4,037, dimana angka tersebut mempunyai arti variabel independen yaitu variabel bebas bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien regresi bernilai positif X_1 sebesar 0,385 menunjukkan setiap perubahan sebesar satu satuan pada Stres Kerja, maka besarnya Produktivitas Kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,385 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi X_2 bernilai positif sebesar 0,299 menunjukkan setiap perubahan nilai sebesar satu satuan pada

Lingkungan Kerja, maka besarnya nilai Produktivitas Kerja akan menurun sebesar 0,299 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi X_3 bernilai positif sebesar 0,257 menunjukkan setiap perubahan nilai sebesar satu satuan pada Ketrampilan, maka besarnya nilai Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,257 dengan asumsi variabel independen yang lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji F Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.479	3	64.493	31.712	0.000 ^b
	Residual	103.721	51	2.034		
	Total	297.200	54			

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 4 diatas, diperoleh hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 31,712. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (Df) = $n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$ adalah sebesar 2,79. Oleh karena nilai F_h sebesar 31,712 > F_t sebesar 2,79 dan juga tingkat signifikan $p-value = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1.	(Constant)	-	1.771			-2.280	0.027
		4.037					
	Stres Kerja	0.385	0.125	0.330		3.079	0.003
	Lingkungan Kerja	0.299	0.067	0.468		4.461	0.000
	Ketrampilan	0.257	0.074	0.294		3.454	0.001

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja (X_1) adalah sebesar 3,079; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $55 - 3 - 1 = 51$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2,007. Nilai t_{hitung} untuk Stres Kerja (X_1) adalah sebesar 3,079 > nilai t_{tabel} sebesar 2,007 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,003 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 4,461; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $55 - 3 - 1 = 51$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2,007. Nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 4,461 > nilai t_{tabel} sebesar 2,007 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Ketrampilan (X_3) adalah sebesar 3,454; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $55 - 3 - 1 = 51$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2,007. Nilai t_{hitung} untuk Ketrampilan (X_3) adalah sebesar 3,454 > nilai

t_{tabel} sebesar 2,007 dan juga tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_4) yang menyatakan Ketrampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	0.651	0.630	1.42609

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 6 pada model *summary*, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,807. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Ketrampilan mempunyai hubungan yang sangat kuat/sangat tinggi terhadap Produktivitas Kerja karena berada di interval korelasi antara 0,80-0,100. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Ketrampilan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 65,1% dan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Ketrampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Hal ini berarti bahwa stres kerja, lingkungan kerja, ketrampilan, dan produktivitas kerja pegawai secara bersamaan telah berjalan dengan baik sehingga memberikan dampak yang positif pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja baik karena didukung oleh kelengkapan fasilitas kerja dan keharmonisan hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan akan mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan sehingga para karyawan yang bekerja tidak mengalami beban kerja atau mengalami stres. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kebijakan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan ketrampilan.

Ketiga variabel ini memang perlu di perhitungkan dalam produktivitas kerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai, maka akan semakin menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden pada masing-masing pernyataan dengan mayoritas setuju, meskipun ada beberapa item pertanyaan yang dijawab netral.

Fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang kondusif akan mampu menimbulkan gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan melaksanakan tugasnya dengan lingkungan kerja yang tinggi. PT. Royal Coconut Airmadidi sangat perlu melakukan perbaikan dan evaluasi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kedua variabel ini yaitu stress kerja, lingkungan kerja, dan ketrampilan. Hasil penelitian dari Taufik (2021), menemukan bahwa secara simultan ketrampilan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari Putri, Trirahayu, Hendratni (2023), menemukan bahwa lingkungan kerja, stress kerja, dan kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Artinya

dengan adanya tugas, peran dan tanggungjawab yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan terkadang membuat individu mengalami stres kerja karena beban yang terlalu berat, akan tetapi stres kerja yang dialami karyawan justru bersifat positif yang menimbulkan dorongan atau motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, dimana jawaban terhadap variabel stres kerja mendapatkan responden yang cukup bagus karena di dominasi oleh jawaban setuju. Stres kerja yang utama adalah kebalikan dari gairah kerja, sehingga adanya stres kerja akan mengganggu gairah kerja karyawan yang selanjutnya akan mengganggu produktivitas kerja mereka. Sementara apabila stres kerja ada dalam diri karyawan maka ada tekanan yang menyebabkan karyawan merasa malas dan kurang memiliki motivasi sehingga pekerjaan dapat tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Adanya kebutuhan dan keinginan individu yang tidak terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan stres kerja yang akan memberikan pengaruh pegawai terhadap dalam melakukan aktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki stres yang besar akan merasa kurang senang dan kurang bahagia dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain.

Tingkat stres yang tinggi atau rendah dapat mempengaruhi produktivitas kerja, apabila stres terlalu rendah maka tidak ada tantangan kerja yang nantinya produktivitas kerja akan menurun. Stres kerja yang diberikan oleh karyawan tentunya harus tetap diperhatikan dengan memberikan beban kerja yang tinggi namun waktu yang diberikan oleh perusahaan juga harus seimbang agar tidak membuat karyawan merasa tertekan. Dengan adanya stres kerja meningkat merupakan peluang bagi karyawan untuk menggerakkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Hasil penelitian dari Pramestuti (2020), menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Alam (2020), menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan produktivitas kerja yang tidak baik dan alhasilnya produktivitas kerja akan rendah. Pada variabel Lingkungan Kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai “Sirkulasi udara atau kelembapan di tempat Saya bekerja mengalir dengan baik”, yang berarti bahwa lingkungan kerja dengan 55 karyawan berjalan dengan baik sehingga memberikan penerangan/pencahayaan dan sirkulasi udara di tempat kerja yang baik. Sedangkan jawaban responden dengan skor paling rendah terdapat pada pernyataan mengenai “Saya memiliki kemampuan kerjasama dengan rekan kerja” dengan skor sebesar 214. Sedangkan pada variabel Produktivitas kerja memiliki frekuensi tertinggi dikarenakan tugas/pekerjaan dapat diselesaikan oleh para karyawan dengan hasil yang maksimal sehingga produktivitas kerja dapat berjalan dengan baik, namun dilihat dari jawaban responden pada kuesioner penelitian terendah dikarenakan masih ada karyawan di PT. Royal Coconut Airmadidi mengalami keterlambatan dalam proses penyelesaian tugas/pekerjaan. Akan tetapi setelah berdasarkan analisis bahwa responden secara skoring, lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang baik bagi perusahaan, yang memperlihatkan bahwa para karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja sehingga mampu mendukung produktivitas kerja yang baik pada perusahaan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan nilai positif pada karyawan sehingga para karyawan nyaman dalam bekerja meningkat dan produktivitas kerja karyawan menjadi sangat baik.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Royal

Coconut Airmadidi. Hal ini berarti lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan dan rasa semangat dalam bekerja bagi para karyawan, antara lain; penerangan/cahaya di tempat kerja membantu pekerjaan mereka, sirkulasi udara atau kelembapan di tempat mereka bekerja mengalir dengan baik, dan dapat beradaptasi dengan kelembapan di tempat mereka bekerja. Dengan hal tersebut para karyawan akan memaksimalkan produktivitas kerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada instansi. Upaya peningkatan lingkungan kerja yang telah dilakukan diantaranya dengan membersihkan area kerja karyawan dan mengadakan kegiatan bersama antar rekan kerja, bawahan dan atasan setiap setahun sekali. Upaya tersebut masih belum optimal sehingga perlu upaya lain yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai diantaranya melakukan pemeriksaan fasilitas kerja seperti jendela, AC, lampu ruangan dan peralatan kebersihan setiap sebulan sekali, mengganti fasilitas yang rusak, melakukan penataan ulang dengan nuansa yang baru setiap tahunnya dan meningkatkan aktivitas bersama rekan kerja, bawahan dan atasan setiap sebulan sekali.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif adalah efisiensi yang sangat baik. Hal itu membuat pegawai merasa nyaman, menikmati pekerjaannya, menginspirasi pegawai untuk melakukan yang terbaik dan menyelesaikan semua tugas tanpa penundaan. Hal ini bisa menghemat banyak waktu dan semakin produktif. Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang dipresepsikan oleh karyawan cukup baik dan mendukung pekerjaan mereka. Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Manopo, Tewal, Trang (2021), yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian serupa, yang dilakukan oleh Sari, Slameta, Nurhidayah (2023), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Hal membuktikan bahwa keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan kemampuan seseorang dalam mengambil peluang, serta kecermatan dalam menggunakan peralatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterampilan pada PT. Royal Coconut sudah menunjukkan tanggung jawab dan dedikasinya terhadap pekerjaan, karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan diharapkan menghasilkan hasil yang baik juga. Keterampilan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Peneliti menyimpulkan bahwa jika Keterampilan di perusahaan semakin baik maka produktivitas kerja akan optimal dan berjalan sesuai yang diharapkan. Tanggapan responden mengenai Keterampilan di PT. Royal Coconut Airmadidi termasuk kedalam kategori baik karena terlihat dari beberapa pernyataan responden sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju.

Salah satu faktor Produktivitas kerja pada PT. Royal Coconut Airmadidi yaitu dipengaruhi oleh keterampilan yang merupakan unsur terpenting dalam mencapai produktivitas kerja, keterampilan disini merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Apabila keterampilan karyawan baik maka akan menjadikan karyawan lebih cepat dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, sebaliknya jika keterampilan karyawan tersebut buruk maka menjadikan karyawan lambat untuk menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan memiliki signifikansi besar sebagai standar produktivitas kerja bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas

dari perusahaan adalah kapabilitas berdasarkan instruksi dari atasan agar karyawan dapat mengeksekusi tugasnya. Implikasi teoritis menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang dibangun oleh indikator keterampilan dasar, keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, penyelesaian masalah dan keterampilan manajemen waktu. Kontribusi terbesar terletak pada keterampilan manajemen waktu, yakni kemampuan karyawan untuk mengalokasikan waktu secara efektif untuk setiap tugas/pekerjaan. Semakin baik karyawan dalam manajemen waktu maka semakin tinggi produktivitas kerja, hal ini disebabkan karena karyawan yang mempunyai keterampilan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda pekerjaan sehingga pekerjaan cepat selesai tanpa ada tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau lembur. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhani, Wibowo, Santoso (2020), yang menunjukkan ketrampilan berpenagruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian serupa, yang dilakukan oleh Rachmawati, Lumbanraja, dan Siahaan (2021), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Stres kerja, lingkungan kerja dan ketrampilan secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi.
4. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Dalam hal skill atau keterampilan PT. Royal Coconut Airmadidi dapat mempertahankan atau meningkatkan keterampilan dari para karyawannya. Karena keterampilan sangat diperlukan oleh karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi karena perusahaan akan mendapatkan kemajuan yang baik bila karyawannya mampu terampil dalam menjalankan pekerjaannya dan hal ini sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan perusahaan.
2. Lingkungan kerja di PT. Royal Coconut Airmadidi pada dasarnya sudah dikatakan baik, namun berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden dengan skor terendah yaitu mengenai penerangan yang terdapat diruang kerja telah sesuai kebutuhan. Oleh karena itu, dalam hal ini instansi diharapkan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang berkaitan dengan tempat kerja yang bersih, nyaman, rapih, pencahayaan baik tidak terlalu terang, sirkulasi udara yang sehat dan warna dinding yang tidak terlalu mencolok.
3. Produktivitas kerja PT. Royal Coconut Airmadidi pada dasarnya sudah dikatakan baik, namun berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden dengan skor terendah yaitu mengenai target yang ditetapkan instansi berhasil dicapai oleh saya dan saya memaksimalkan waktu kerja yang dengan melakukan aktivitas kerja lainnya. Hal ini salah satunya disebabkan karena masih terdapat sebagian pegawai yang belum optimal berkontribusi dan salah satunya disebabkan oleh keterampilan dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. (2020). *The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Volume 7, Issue 8, pp.529-535.
<https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/1962/1584>. Diakses 08 Mei 2025.
- Bintoro M.T dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan kesatu. Yogyakarta, PT Gava Medika.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hana, H., Trirahayu, D., dan Hendratni, W. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, Vol.3, No.1, Hal. 70-83.
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/3634>. Diakses 05 Mei 2025.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manopo, P.K.P., Tewal, B., dan Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.2, No.3, Hal. 773-781.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595>.
Diakses 09 Mei 2025.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Kesepuluh jilid dua. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Muhidin, S.A dan Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung, CV Pustaka Setia.
- Nitisemito, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nurhani, Wibowo, & Santoso, B. (2020). *The Effect Of Occupational Safety, Work Skills, And Employability On Stress And Implications On The Productivity Of Employment Construction Service Workers. Journal of Business and behavioural Entrepreneurship*, Vol.4, Issue 1, pp. 1-15.
<https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jobbe/article/view/13225>.
Diakses 15 April 2025.
- Pramestuti, d& Perkasa, H. (2020). *The Effect of Work Stress, Work Environment, and Occupational Health and Safety on Employee Productivity*. Proceedings of The International Conference on Environmental and Technology of Law, Business and Education on Post Covid 19, Hal. 1-11.
<https://www.academia.edu/download/95112781/eai.26-9-2020.pdf>. Diakses 06 Mei 2025.

- Rachmawati, S.N., Lumbanraja, P., dan Siahaan, E. (2021). *The Effect of Adaptive Ability, Communication Skills, and Work Environment on Performance of Medan Mayor's Office With Teamwork as Intervening Variables*. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, Vol.1, issue. 4, pp. 409-420. <https://jrssem.publikasiindonesia.id/index.php/jrssem/article/view/37>. Diakses 05 Mei 2025.
- Sari, F.I., Slameta, J., dan Nurhidayah, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sewing pada PT. Seyang Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora*, Vol.2, No.2, Hal. 44-57. <https://www.eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/65>. Diakses 05 Mei 2025.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Buku Seru.
- Taufik, M.Z.A dan Wijiastuti, R.D. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No.4, Hal. 475-480. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11283>. Diakses 09 Mei 2025.