

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT Karyamega Putra Mandiri)

Dian Afiandi *)
Mohammad Rizal **)
Satria Putra Utama *)**

Email : dian.afiandi@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research seeks to analyze the influence of the work environment, job stress, and motivation on employee productivity in Verpak SKT division at PT Karyamega Putra Mandiri. A quantitative approach was employed, using non-probability sampling to select 72 employees as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS 25 software. The hypothesis test was performed the F-test to evaluate simultaneous effects and partial effects use t-test. The study findings reveal that simultaneously, the work environment, job stress, and motivation have a significant influence on employee productivity. Partially, each variable work environment, job stress, and motivation also significantly affects employee productivity. These findings emphasize the importance of creating a conducive work environment, effectively managing job stress, and providing appropriate motivation to enhance employee productivity.

Keywords: *Work Environment, Job Stress, Motivation, Employee Productivity*

Pendahuluan

Di Indonesia industri rokok menjadi sektor industri yang memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian nasional, kontribusi besar ini berupa pendapatan negara melalui cukai. Menurut Benny Wachyudi selaku Ketua GAPRINDO dalam CNBC Indonesia, menyebutkan bahwa industri rokok pada tahun 2023 memberikan devisa negara sebanyak Rp. 213 triliun (Binekasri, 2024).

Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi industri rokok dalam perekonomian Indonesia cukup besar sehingga dapat membantu mendukung Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Menurut Henry Najoran selaku ketua perkumpulan Gabungan Perserikatan Pabrik Rokok Indonesia (Gappri) mengatakan bahwa selain berkontribusi pada aspek fiskal, industri rokok Indonesia juga berkontribusi secara signifikan dalam penyediaan lapangan kerja. Industri ini mampu menyediakan tenaga kerja dalam skala yang besar secara langsung dan tidak langsung (Fajri, 2024).

Namun, kondisi industri rokok di Indonesia saat ini berada di tengah tantangan regulasi yang semakin ketat, serta jumlah produksi rokok di Indonesia yang dalam tahun ke tahun tidak konsisten mengalami naik turun. Dalam fenomena yang terjadi serta besarnya tingkat tenaga kerja yang diserap pada industri tersebut, perusahaan rokok perlu memperhatikan aspek manajemen sumber daya manusia dengan baik. Dengan regulasi yang semakin ketat serta jumlah produksi yang naik turun, perusahaan rokok perlu memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat beradaptasi dengan cepat dan tetap produktif di tengah kondisi yang berubah. Produktivitas karyawan memegang peranan krusial dalam meraih kesuksesan perusahaan dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan pengelolaan sumber daya manusia yang diimplementasikan. Menurut Hamali, (2023) karyawan produktif bekerja jika manajemen sumber daya manusia diatur dengan benar dan sistematis. Penelitian tentang produktivitas karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi

produktivitas, seperti kondisi dari lingkungan kerja, motivasi yang dimiliki karyawan dan stres kerja yang mereka hadapi, serta untuk menemukan cara-cara optimal dalam meningkatkan dan menjaga produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja mencerminkan suatu situasi yang berkaitan langsung dengan karyawan, karena lingkungan kerja mencakup tempat atau kondisi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab atau pekerjaan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Dampak stres kerja pada produktivitas karyawan dapat terlihat dengan jelas dalam berbagai aspek kinerja. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurut Anggraini et al., (2023) stres kerja yang dialami karyawan apabila melebihi tingkat stres yang wajar dapat berdampak pada produktivitas karyawan.

Tingkat motivasi yang dimiliki karyawan memiliki peran penting terutama pada kondisi industri sekarang yang menuntut persaingan yang tinggi, menurut Sarroz et al., (2023) permasalahan yang dihadapi karyawan terkait dengan produktivitas berhubungan dengan proses pengelolaan tingkat motivasi karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang baik mereka akan cenderung akan memiliki semangat dan energi yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

PT Karyamega Putra Mandiri adalah perusahaan rokok yang beroperasi dalam sektor industri rokok yang beroperasi di Jl. Raya Karangpandan Nomor.368, Pakisaji, Malang, Jawa Timur. Dalam industri pabrik rokok, terdapat beberapa persoalan yang sering mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya yakni lingkungan kerja yang kurang ideal, lingkungan kerja yang buruk dan tingginya target produksi juga berpotensi menimbulkan tekanan dan stres kerja yang berlebihan. Selain itu, masalah umum yang terjadi yakni rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan, yang mana hal tersebut akan memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Produktivitas Karyawan

Produktivitas menurut Siagian, (2009) produktivitas adalah kompetensi untuk mencapai hasil terbaik dengan memanfaatkan infrastruktur dan sumber daya yang tersedia secara tepat. Menurut Silalahi, (2021) produktivitas karyawan merujuk pada kemampuan dari seorang individu atau tenaga kerja dalam memakai sumber daya yang tersedia secara optimal guna mencapai hasil yang memuaskan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2015) lingkungan kerja merupakan segala hal atau suatu kondisi yang berada di sekitar pekerja dan dapat memberikan dampak kepada mereka dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti, (2016) lingkungan kerja mengacu pada seluruh peralatan, bahan, dan kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja, cara bekerja, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja menurut Siagian, (2014) merupakan suatu kondisi, yang mana pekerja melakukan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

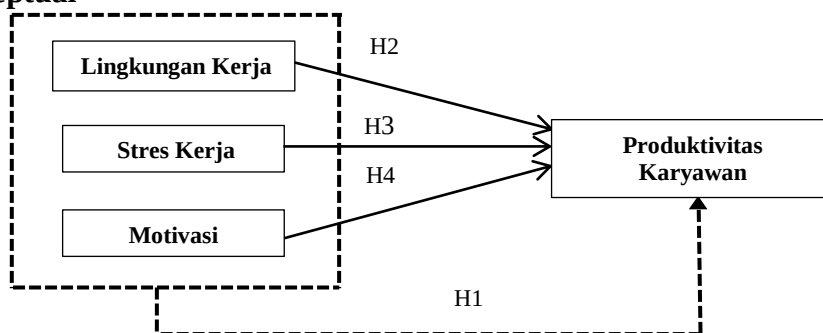
Stres Kerja

Menurut Handoko, (2014), stres kerja merupakan keadaan kondisi tekanan yang mempengaruhi kondisi psikis, pola berpikir, dan keadaan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut membuat tidak seimbang aspek fisik dan mental dari seorang karyawan. Menurut pendapat Ling Sie Ni et al., (2022) stres kerja mengacu pada kondisi ketidakseimbangan antara kapasitas fisik dan mental individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang mempengaruhi aspek psikis, pemikiran, dan perilaku karyawan.

Motivasi

Menurut Hasibuan, (2019) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat membangkitkan semangat kerja individu, sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efisien, dan berkolaborasi dengan berbagai upaya untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Menurut Sedarmayanti, (2016), menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kesediaan dari individu untuk mengarahkan upaya menuju tujuan tertentu, yang dipengaruhi oleh seberapa besar upaya tersebut dapat memenuhi kebutuhannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1 : Lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh simultan pada produktivitas karyawan.
- H2 : Lingkungan kerja memberikan pengaruh parsial pada produktivitas karyawan
- H3 : Stres kerja memberikan pengaruh parsial pada produktivitas karyawan
- H4 : Motivasi memberikan pengaruh parsial pada produktivitas karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode kuantitatif. Metode penelitian dengan jenis kuantitatif merupakan metode dengan didasarkan pada prinsip *positivisme* (tetap dan terukur) yang mana bertujuan untuk meneliti pada suatu sampel maupun populasi tertentu (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan pada pabrik rokok PT Karyamega Putra Mandiri. Responden pada penelitian yang dilakukan yakni pada karyawan divisi verpak SKT, dengan populasi 259 orang. Dari populasi tersebut, jumlah sampel ditentukan melalui perhitungan rumus *slovin* yaitu 72 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menerapkan teknik *non-probability* sampling dengan melalui metode *snowball sampling*.

Dalam penelitian yang dilakukan, metode analisis data yang digunakan yakni uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas, lalu uji normalitas, uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis menggunakan regresi linear berganda, dan dilakukan uji hipotesis meliputi uji F, uji t serta uji koefisien determinasi R^2 .

Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengambilan sampel dengan teknik *snowball sampling* berhasil mengidentifikasi 72 karyawan divisi verpak SKT sebagai responden yang dipilih berdasarkan rekomendasi dari responden awal hingga mencapai jumlah yang diperlukan. Responden awal dan mandor pimpinan divisi membantu dalam pengambilan sampel dengan memberikan rekomendasi responden yang dianggap mampu memberikan data yang relevan.

Pengumpulan data kuesioner pada responden dilakukan selama 2 hari di pabrik rokok PT Karyamega Putra Mandiri, Kabupaten Malang. Demografi responden pada penelitian ini mencakup usia responden, status pernikahan responden, serta lama bekerja responden dalam perusahaan PT

Karyamega Putra Mandiri. Tujuan pengambilan data tersebut yakni digunakan untuk menggambarkan karakteristik dan kondisi responden sehingga peneliti dapat memahami hasil dari penelitian kepada 72 responden yang didapat dari penyebaran kuesioner.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Lingkungan Kerja	X1.1	0,473	0,229	VALID
	X1.2	0,716	0,229	VALID
	X1.3	0,715	0,229	VALID
	X1.4	0,610	0,229	VALID
	X1.5	0,600	0,229	VALID
	X1.6	0,636	0,229	VALID
	X1.7	0,343	0,229	VALID
Stres Kerja	X2.1	0,739	0,229	VALID
	X2.2	0,839	0,229	VALID
	X2.3	0,439	0,229	VALID
	X2.4	0,659	0,229	VALID
	X2.5	0,796	0,229	VALID
Motivasi	X3.1	0,772	0,229	VALID
	X3.2	0,796	0,229	VALID
	X3.3	0,643	0,229	VALID
	X3.4	0,552	0,229	VALID
	X3.5	0,761	0,229	VALID
Produktivitas Karyawan	Y1	0,650	0,229	VALID
	Y2	0,581	0,229	VALID
	Y3	0,583	0,229	VALID
	Y4	0,452	0,229	VALID
	Y5	0,636	0,229	VALID
	Y6	0,582	0,229	VALID

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Dengan begitu bisa diambil kesimpulan dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	Lingkungan Kerja	0,689	Dinyatakan Reliabel
X2	Stres Kerja	0,744	Dinyatakan Reliabel
X3	Motivasi	0,749	Dinyatakan Reliabel
Y	Produktivitas Karyawan	0,608	Dinyatakan Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Hasil pada pengujian reliabilitas memberikan nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,60. Dengan begitu, seluruh indikator pernyataan yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,88438403
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,060
	Negative	- 0,089
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Test distribution is normal		

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel uji normalitas tersebut, nilai yang diperoleh dari metode *Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200, yang mana memberikan angka yang lebih besar dari 0,05. Dengan begitu, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil Uji
Lingkungan Kerja (x1)	0.388	2.577	Terbebas Multikolinearitas
Stres Kerja (x2)	0.403	2.479	Terbebas Multikolinearitas
Motivasi (x3)	0.315	3.171	Terbebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas tersebut, nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 selain itu *collinearity tolerance* melebihi 0,1. Maka diambil kesimpulan terbebas dari multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficient ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.997	0.895		4.467	0.000
X1	-0.082	0.044	-0.326	-1.857	0.068
X2	0.008	0.054	0.026	0.150	0.881
X3	-0.045	0.059	-0.149	-0.763	0.448
Dependent Variable: abs_res					

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil uji memberikan nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas melebihi 0,05. Jadi dalam model regresi bisa diambil kesimpulan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficient ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.450	1.417		3.845	0.000
X1	0.411	0.070	0.533	5.851	0.000
X2	0.202	0.086	0.210	2.355	0.021
X3	0.206	0.094	0.222	2.196	0.032
Dependent Variable: Y Produktivitas Karyawan					

Sumber: Data diolah 2024

Pada hasil analisis, diketahui persamaan berikut:

$$Y = 5.450 + 0.411 X_1 + 0.202 X_2 + 0.206 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta 5.450 menghasilkan nilai positif, jika semua variabel independen bernilai 0, produktivitas karyawan akan sebesar 5.450
2. Koefisien untuk variabel X1 lingkungan kerja (b1) senilai 0.411 dengan nilai positif, yang berarti jika lingkungan kerja membaik, produktivitas karyawan akan meningkat senilai 0.411.
3. Koefisien untuk variabel X2 stres kerja (b2) senilai 0.202 dengan nilai positif, yang berarti jika tingkat stres kerja meningkat, maka produktivitas karyawan juga akan terjadi peningkatan senilai 0.202.
4. Koefisien untuk variabel X3 motivasi (b3) senilai 0.206 dengan nilai positif, yang menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat, produktivitas karyawan akan terjadi peningkatan senilai 0.206.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	198.468	3	66.156	81.010	.000 ^b
Residual	55.532	68	0.817		
Total	254.000	71			

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil pengujian F parsial, memberikan nilai signifikansi F 0,000, yang mana $< 0,05$. F hitung 81.010 lebih besar dari F tabel 2.74. Sehingga variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t

Coefficient ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.450	1.417		3.845	0.000
X1	0.411	0.070	0.533	5.851	0.000
X2	0.202	0.086	0.210	2.355	0.021
X3	0.206	0.094	0.222	2.196	0.032

Dependent Variable: Y Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel hasil uji t parsial memiliki makna sebagai berikut:

- Lingkungan kerja (X1), dengan signifikan 0.000, yang kurang dari 0,05. Nilai t hitung yakni 5.851 melebihi t tabel 1.994. Maka lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan
- Stres kerja (X2), nilai signifikan t senilai 0.021, kurang dari 0,05. Maka stres kerja memiliki pengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan
- Motivasi (X3), nilai signifikan t senilai 0.032, yang lebih kecil dari angka 0,05. Maka motivasi memiliki pengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan

Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.772	.90368

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Uji yang tersebut memberikan nilai *adjusted R square* 0.772. Dengan demikian memiliki arti variabel independen menunjukkan kontribusi bersama-sama sebesar 77,2% terhadap variabel dependen produktivitas karyawan. Sementara itu, 22,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian secara simultan, variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan di divisi verpak SKT pada PT Karyamega Putra Mandiri. Lingkungan kerja yang kondusif, tingkat stres kerja yang terkelola, dan motivasi yang tinggi menciptakan keseimbangan psikologis yang positif bagi karyawan divisi verpak SKT. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja secara produktif tanpa terganggu oleh konflik internal atau tekanan dari lingkungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ristanti & Febriyanto, (2022) dan Ariansah & Wahyuningsih, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan di divisi verpak SKT pada PT Karyamega Putra Mandiri. Terjadinya peningkatan produktivitas karyawan dapat muncul dari lingkungan kerja yang sesuai, yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman. Hasil penelitian yang didapatkan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puspitaningrum & Sudarsi, (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian, stres kerja memberikan pengaruh positif pada produktivitas karyawan di divisi verpak SKT pada PT Karyamega Putra Mandiri. Menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu bersifat negatif, namun dapat menjadi atau stres yang bersifat positif, yang mana dapat mendorong karyawan divisi verpak SKT untuk bekerja lebih baik, menyelesaikan tugas dengan cepat, dan mencapai target kerja yang ditentukan. Penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Ariansah & Wahyuningsih, (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif pada produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian, motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan di divisi verpak SKT pada PT Karyamega Putra Mandiri. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas mereka. Motivasi karyawan dapat dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji, kebutuhan akan rasa aman dan kenyamanan, serta penghargaan dan pengakuan, yang pada gilirannya memberikan dorongan bagi karyawan untuk terus bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian sejalan dengan Fa'jiah et al., (2024) dan Sarroz et al., (2023) motivasi memberikan pengaruh positif pada produktivitas karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis dan uji statistik serta hipotesis maka didapatkan hasil simpulan:

1. Variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi memberikan pengaruh simultan pada produktivitas karyawan di PT Karyamega Putra Mandiri.
2. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh secara parsial pada produktivitas karyawan di PT Karyamega Putra Mandiri.
3. Stres kerja menunjukkan pengaruh secara parsial pada produktivitas karyawan di PT Karyamega Putra Mandiri.
4. Motivasi memberikan pengaruh secara parsial pada produktivitas karyawan di PT Karyamega Putra Mandiri.

Keterbatasan

Terdapat keterbatasan yang dialami dengan harapan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Cakupan responden dalam penelitian ini hanya mencakup pada karyawan divisi verpak SKT pada PT Karyamega Putra Mandiri.
2. Pada penelitian ini hanya memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen untuk pengumpulan data.
3. Penelitian ini hanya melibatkan tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi, dengan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Saran

1. Disarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang relevan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.
2. Bagi perusahaan peneliti memberikan saran untuk mampu mengelola dan menjaga stres kerja karyawan dengan baik, menjaga tingkat stres secara optimal sehingga mampu menghasilkan stres kerja positif yang mana mendorong produktivitas karyawan.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234>
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614–16621. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2831>
- Binekasri, R. (2024). *Bukan Kaleng-Kaleng, Industri Rokok Tulang Punggung Ekonomi RI*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240919151105-4-573049/bukan-kaleng-kaleng-industri-rokok-tulang-punggung-ekonomi-ri>
- Fa'jiah, C., Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Umum Balai Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(2).
- Fajri, M. (2024). *Pengusaha Rokok Keluhkan Penyusutan Produksi Bikin Pabrik Tutup*. Kumparan Bisnis. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/pengusaha-rokok-keluhkan-penyusutan-produksi-bikin-pabrik-tutup-21k07lm8oiY/full>
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ling Sie Ni, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416>
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke e). Ghalia Indonesia.
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3221–3230.
- Ristanti, E. M., & Febriyanto, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Multimart Simbarwaringin. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(2), 459–478. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i2.1169>
- Sarroz, M. Z., Slamet, A. R., & Rizal, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas (Studi Kasus Pada Karyawan CV Arjuna Flora). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil*. Bandung: refika aditama.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, E. M. (2021). *Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And*

Performance. Deepublish.

Soetrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Dian Afiandi*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Mohammad Rizal**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Satria Putra Utama***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma