

LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA SEBAGAI DETERMINAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDUSTRI TEKSTIL DI KABUPATEN BANDUNG

Tri Puspandari¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah Mitra Karya Bekasi

Email: tripuspandari.mikar@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada industri tekstil di Kota Bandung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah 180 karyawan bagian produksi, dengan sampel sebanyak 120 responden yang ditentukan melalui teknik Slovin (5%). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,412$; $p = 0,000$), sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas ($\beta = -0,376$; $p = 0,001$). Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,482 menunjukkan bahwa 48,2% variasi produktivitas dijelaskan oleh kedua variabel, sementara sisanya 51,8% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan fasilitas kerja dan manajemen stres untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan tekstil dan pemangku kebijakan dalam memperkuat daya saing industri tekstil nasional pasca pandemi.

Kata Kunci: Karyawan, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Stres Kerja, Tekstil

Abstract

Work Environment and Job Stress as Determinants of Employee Productivity in the Textile Industry of Bandung Regency

This study aims to analyze the influence of work environment and job stress on employee productivity in the textile industry in Bandung, Indonesia. The research employed a quantitative approach with a survey design. The population consisted of 180 production employees, with 120 respondents selected using the Slovin formula (5%). Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale, which was tested for validity and reliability. Multiple linear regression was applied with t-test, F-test, and coefficient of determination. The findings reveal that the work environment has a positive and significant effect on productivity ($\beta = 0.412$; $p = 0.000$), while job stress has a negative and significant effect ($\beta = -0.376$; $p = 0.001$). The adjusted R^2 value of 0.482 indicates that 48.2% of productivity variation is explained by the two variables, while the remaining 51.8% is influenced by other factors outside the model. These results emphasize the importance of improving workplace facilities and managing stress effectively to enhance employee productivity. Practically, this study offers recommendations for textile companies and policymakers to strengthen the competitiveness of the national textile industry in the post-pandemic era.

Keywords: Employee, Job Stress, Productivity, Textile, Work Environment

I. PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur daya saing suatu bangsa di tengah arus globalisasi ekonomi (Djirimu, 2021; Eko & Mashudi, 2023). Negara dengan tingkat produktivitas yang tinggi cenderung memiliki keunggulan kompetitif dalam menarik investasi, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dan memperluas kesempatan kerja. Di Indonesia, isu produktivitas menjadi perhatian strategis karena menyangkut kualitas sumber daya manusia dan efektivitas pemanfaatan faktor produksi (Wahid et al., 2024). Meskipun berbagai kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja telah digulirkan, kenyataannya produktivitas nasional masih menghadapi tantangan signifikan. Hal ini terlihat dari data yang menunjukkan kesenjangan produktivitas antara Indonesia dan negara-negara ASEAN lainnya yang relatif lebih maju. Kondisi tersebut menandakan adanya masalah struktural dalam dunia kerja yang belum sepenuhnya teratasi. Oleh karena itu, isu produktivitas tidak hanya menjadi perhatian dunia usaha, tetapi juga menjadi agenda pembangunan nasional.

Industri manufaktur, khususnya sektor tekstil, memegang peranan strategis dalam perekonomian Indonesia karena menyerap jutaan tenaga kerja dan berkontribusi besar terhadap ekspor nonmigas (Rahman et al., 2024; Supriandi & Masela, 2023). Namun, sektor ini menghadapi tekanan berat akibat perubahan pasar global, meningkatnya biaya produksi, serta kompetisi dengan negara-negara

produsen tekstil murah (Adityantoro, 2025; Prasetyani & Saputra, 2025). Menurut Kementerian Perindustrian, produktivitas industri tekstil mengalami penurunan signifikan pasca pandemi Covid-19, di mana banyak perusahaan mengurangi jam kerja, melakukan pemutusan hubungan kerja, dan menurunkan kapasitas produksi hingga 30% (Berliana Feby Yanti et al., 2023). Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 juga menunjukkan bahwa produktivitas per pekerja di sektor tekstil turun sekitar 12% dibandingkan periode sebelum pandemi. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa produktivitas tenaga kerja tekstil masih menjadi persoalan mendasar yang perlu dicermati lebih dalam. Jika permasalahan ini tidak segera ditangani, maka keberlanjutan industri tekstil nasional akan terancam di tengah persaingan internasional.

Rendahnya produktivitas di sektor industri seringkali dikaitkan dengan kualitas lingkungan kerja yang tidak ideal (Ridwan Purnama, 2008; Wardana & I, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, terbukti mampu meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan daya tahan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Ela Rosalinda et al., 2025; Lubis, 2015). Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak nyaman seperti pencahayaan buruk, kebisingan tinggi, sirkulasi udara yang kurang, hingga hubungan kerja yang disharmonis dapat menghambat pencapaian target perusahaan (Nabilah et al., 2025; Ratnasari et al., 2025; Vanessa & Nawawi, 2022).

Lingkungan kerja yang tidak sehat juga berdampak pada meningkatnya stres, kelelahan, serta menurunnya semangat kerja karyawan (Ompusunggu et al., 2023; Rijasawitri & Suana, 2020). Dalam jangka panjang, situasi ini bukan hanya menurunkan produktivitas individu, tetapi juga menekan performa organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penyediaan lingkungan kerja yang memadai menjadi faktor penting dalam menciptakan produktivitas optimal. Permasalahan ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan industri padat karya seperti tekstil yang sangat bergantung pada tenaga kerja manusia.

Selain faktor lingkungan, stres kerja menjadi isu krusial yang memengaruhi produktivitas karyawan di berbagai sektor industri (Albar et al., 2025; Fitri Ilmiyah & Isa Anshori, 2025). Stres muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya, baik dari segi waktu, keterampilan, maupun dukungan sosial (Aini & Purwaningsih, 2013; Asiyah & Balgies, 2024; NINGTYAS et al., 2024). Tingginya beban kerja, ketidakpastian ekonomi, serta tekanan target produksi dapat memicu stres yang berujung pada penurunan kinerja. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kesehatan fisik, kesejahteraan psikologis, hingga loyalitas karyawan. Di sektor industri, stres yang tidak dikelola dengan baik dapat memicu absensi tinggi, turnover, bahkan konflik internal yang memperburuk kinerja organisasi. Fenomena ini

menunjukkan bahwa manajemen stres merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, studi mengenai keterkaitan stres kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas menjadi sangat relevan untuk dilakukan.

Tahun 2022, sekitar 35% perusahaan tekstil melaporkan peningkatan masalah stres kerja karyawan akibat ketidakstabilan pasar pasca pandemi (Dewi et al., 2023; Hakim & Sugiyanto, 2017). Hal ini diperburuk dengan penurunan permintaan ekspor, fluktuasi harga bahan baku, serta tekanan upah minimum regional yang meningkat setiap tahun. Kondisi tersebut menimbulkan dilema bagi perusahaan: di satu sisi harus meningkatkan produktivitas, tetapi di sisi lain menghadapi keterbatasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal. BPS juga mencatat adanya peningkatan kasus absensi dan keluhan kesehatan karyawan di sektor tekstil sebanyak 18% pada periode 2021–2022. Fakta ini menguatkan bahwa persoalan lingkungan kerja dan stres menjadi variabel penting dalam memahami fenomena penurunan produktivitas di industri tekstil. Dengan demikian, diperlukan penelitian yang mengintegrasikan dua faktor tersebut secara simultan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Studi mengenai lingkungan kerja dan stres kerja sebagai determinan produktivitas telah dilakukan dalam berbagai bidang, namun mayoritas masih terfokus pada sektor perbankan, pendidikan, dan industri makanan. Misalnya, penelitian oleh (Mahardiani &

Pradhanawati, 2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Studi oleh (Roosalina et al., 2015) menemukan bahwa stres kerja memiliki korelasi negatif dengan produktivitas tenaga pendidik. Dari penelitian tersebut, tampak bahwa studi pada sektor tekstil masih jarang dilakukan.

Keterbatasan penelitian sebelumnya membuka ruang untuk kebaruan pada penelitian ini, yaitu dengan fokus pada industri tekstil sebagai salah satu sektor padat karya yang krusial bagi perekonomian nasional. Penelitian ini tidak hanya mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas, tetapi juga menambahkan variabel stres kerja yang selama ini kurang mendapat perhatian pada konteks industri tekstil. Pendekatan ini memberikan kontribusi penting karena mampu menjelaskan secara lebih komprehensif faktor-faktor yang menentukan produktivitas dalam kondisi pasar yang penuh ketidakpastian. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memperkaya literatur ilmiah sekaligus memberikan wawasan praktis bagi manajemen perusahaan tekstil dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga memiliki signifikansi praktis mengingat produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator utama keberlanjutan industri. Dengan memahami peran lingkungan kerja dan stres kerja, manajemen perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran. Misalnya, peningkatan fasilitas kerja,

penataan tata ruang produksi, hingga penyediaan program manajemen stres yang terukur. Implementasi strategi tersebut diyakini dapat menurunkan tingkat absensi, memperbaiki kualitas output, dan memperkuat daya saing perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berpihak pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis tetapi juga praktis.

Dari sisi akademik, penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara faktor psikologis dan lingkungan dalam menentukan produktivitas kerja. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung memisahkan kedua variabel tersebut, padahal dalam praktiknya keduanya seringkali saling berkaitan. Misalnya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat memperparah stres, sedangkan stres yang tinggi dapat membuat lingkungan kerja terasa semakin menekan. Dengan mengkaji kedua variabel secara bersamaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai determinan produktivitas tenaga kerja. Hal ini sekaligus memperkuat landasan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan keseimbangan antara aspek fisik dan psikologis dalam dunia kerja.

Penelitian ini juga menekankan pendekatan kuantitatif sebagai metode utama untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas. Pendekatan ini memungkinkan peneliti

memperoleh hasil yang lebih objektif, terukur, dan dapat digeneralisasikan. Penggunaan instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert memungkinkan peneliti mengukur persepsi karyawan secara sistematis. Selain itu, analisis regresi linier berganda dipilih untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas. Dengan metodologi ini, penelitian diharapkan menghasilkan temuan empiris yang kuat dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian lanjutan.

Urgensi penelitian ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan agenda pembangunan nasional dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah melalui berbagai program telah menargetkan peningkatan produktivitas sebagai pilar utama pertumbuhan ekonomi. Namun, tanpa pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas di tingkat mikro, kebijakan tersebut sulit mencapai hasil optimal. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi dalam menjembatani kesenjangan antara kebijakan makro dan implementasi mikro di tingkat perusahaan. Dengan fokus pada industri tekstil, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight yang lebih spesifik dan kontekstual.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor industri tekstil. Secara khusus, penelitian ini ingin mengidentifikasi sejauh mana lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan

produktivitas serta bagaimana stres kerja dapat menjadi faktor penghambat. Kontribusi penelitian ini diharapkan tidak hanya menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dan pemangku kebijakan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki posisi strategis dalam upaya memperkuat daya saing industri tekstil nasional sekaligus meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei karena dinilai paling tepat untuk menguji hubungan antar variabel secara terukur pada populasi yang relatif besar. Objek penelitian adalah karyawan bagian produksi pada salah satu perusahaan tekstil di Bandung, dengan populasi sebanyak 180 orang. Dari jumlah tersebut ditetapkan sampel 120 responden menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih akurat. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang dirancang untuk mengukur persepsi responden mengenai lingkungan kerja, stres kerja, dan produktivitas. Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui serangkaian tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, uji asumsi klasik guna menjamin kelayakan model, serta regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Pengujian dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengukur pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi kedua variabel terhadap produktivitas. Kerangka berpikir penelitian ini dibangun atas asumsi bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas (Y), sementara stres kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap produktivitas (Y), sehingga keduanya dipandang sebagai faktor penting dalam menentukan kinerja tenaga kerja di sektor tekstil.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil

Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan tekstil yang menjadi lokasi penelitian beroperasi di Kota Bandung dan merupakan salah satu industri padat karya dengan jumlah tenaga kerja mencapai lebih dari 180 orang pada bagian produksi. Perusahaan ini berfokus pada produksi kain untuk kebutuhan domestik maupun ekspor. Dalam lima tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan signifikan akibat menurunnya permintaan global, fluktuasi harga bahan baku, serta meningkatnya biaya operasional. Pasca pandemi Covid-19, perusahaan mencatat penurunan kapasitas produksi hingga 25–30%, disertai dengan adanya efisiensi tenaga kerja yang berdampak pada meningkatnya beban kerja karyawan yang tersisa. Kondisi ini menempatkan isu produktivitas tenaga kerja sebagai perhatian utama manajemen dalam rangka mempertahankan keberlanjutan usaha.

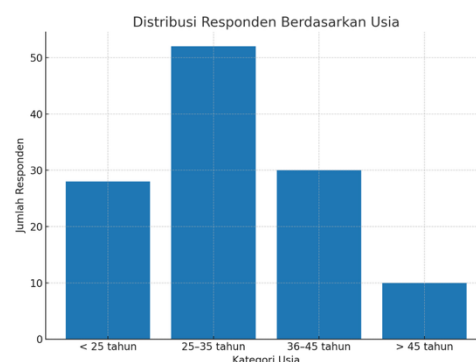
Karakteristik Responden

Responden penelitian ini sebanyak 120 orang yang berasal dari bagian produksi pada salah satu perusahaan tekstil di Bandung. Karakteristik responden berdasarkan usia ditampilkan pada Tabel 1 dan Gambar 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	75	62,5%
	Perempuan	45	37,5%
Usia	< 25 tahun	28	23,3%
	25–35 tahun	52	43,3%
	36–45 tahun	30	25,0%
	> 45 tahun	10	8,4%
Pendidikan	SMA/SMK	74	61,7%
	Diploma	28	23,3%
	Sarjana	18	15,0%
Lama Kerja	< 5 tahun	36	30,0%
	5–10 tahun	54	45,0%
	> 10 tahun	30	25,0%

Gambar 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia



Tabel 1 dan Gambar 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 25–35 tahun (43,3%) yang dapat

dikategorikan sebagai usia produktif dengan energi kerja yang relatif tinggi. Selanjutnya, responden pada rentang usia 36–45 tahun berjumlah 25%, sementara responden berusia di bawah 25 tahun tercatat 23,3%. Adapun responden dengan usia di atas 45 tahun hanya mencapai 8,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja tekstil di perusahaan tersebut masih berada pada fase usia produktif, yang secara teoritis memiliki potensi kinerja optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik dan tingkat stres yang terkendali.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi item-total lebih besar dari nilai r -tabel ($0,178$; $n=120$, $\alpha=0,05$), sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar $0,873$, variabel stres kerja (X2) sebesar $0,861$, dan variabel produktivitas (Y) sebesar $0,889$. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas standar reliabilitas $0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Tabel 2 berikut menyajikan ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	r-hitung (min)	r-tabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	10	0.312	0.178	0.873	Valid & Reliabel
Stres Kerja (X2)	8	0.298	0.178	0.861	Valid & Reliabel
Produktivitas (Y)	12	0.325	0.178	0.889	Valid & Reliabel

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen mampu menggambarkan variabel penelitian dengan baik dan konsisten, sehingga hasil penelitian yang diperoleh memiliki dasar yang kuat secara metodologis.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap produktivitas (Y), dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian ditampilkan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (β)	t-hitung	Sig. (p)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,412	4,856	0,000	Positif, signifikan
Stres Kerja (X2)	-0,376	-3,425	0,001	Negatif, signifikan
Adjusted R ²	0,482			Model fit
F-hitung	57,382		0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

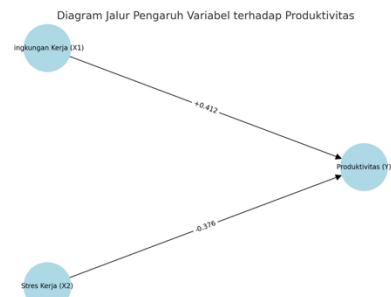
$$Y = 12.345 + 0,412X_1 - 0,376X_2 + e$$

Dimana Y adalah produktivitas, X₁ adalah lingkungan kerja, dan X₂ adalah stres kerja. Hasil estimasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,412$; $p = 0,000$), artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka produktivitas karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas ($\beta = -0,376$; $p = 0,001$), yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka produktivitas mereka akan semakin menurun.

Nilai Adjusted R² sebesar 0,482 mengindikasikan bahwa 48,2% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan 51,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti keterampilan, motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Hasil uji F-hitung sebesar 57,382 dengan $p = 0,000$ menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel produktivitas.

Untuk memperjelas arah hubungan antar variabel, hasil regresi divisualisasikan dalam bentuk diagram jalur pada Gambar 2.

Gambar 2. Diagram Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas



Gambar 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₁) memiliki koefisien positif sebesar 0,412, sedangkan stres kerja (X₂) memiliki koefisien negatif sebesar -0,376. Visualisasi jalur ini memperkuat hasil analisis regresi dengan memberikan gambaran yang lebih intuitif mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap produktivitas. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa upaya peningkatan produktivitas karyawan di industri tekstil harus dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta melalui manajemen stres kerja yang efektif untuk mengurangi tekanan psikologis karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, serta semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini mendukung konsep bahwa penciptaan iklim kerja yang sehat merupakan

investasi jangka panjang bagi organisasi dalam mempertahankan daya saingnya.

Di sisi lain, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini sesuai dengan teori psikologi kerja yang menyatakan bahwa stres dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan absensi, serta menurunkan kepuasan kerja. Stres yang tidak terkendali berpotensi menimbulkan burnout, yang pada akhirnya berdampak buruk pada kualitas output dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menaruh perhatian khusus pada program pengelolaan stres, baik melalui pengaturan beban kerja yang realistis maupun penyediaan fasilitas konseling dan rekreasi bagi karyawan.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini konsisten dengan studi Rahmawati (2019) yang meneliti sektor perbankan dan menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Penelitian ini juga mendukung temuan Suryana dan Putri (2021) di sektor manufaktur makanan dan minuman yang menekankan pentingnya lingkungan kerja kondusif untuk menjaga stabilitas produktivitas. Namun, penelitian ini memiliki kebaruan karena fokus pada sektor tekstil sebagai industri padat karya, serta menambahkan variabel stres kerja sebagai faktor penting yang jarang diteliti pada konteks industri ini. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam

memperluas literatur mengenai faktor-faktor penentu produktivitas di sektor industri padat karya.

Secara lebih luas, hasil penelitian ini memiliki implikasi terhadap isu nasional mengenai rendahnya produktivitas tenaga kerja Indonesia pasca pandemi. Data BPS dan Kementerian Perindustrian menunjukkan adanya penurunan produktivitas di sektor tekstil, yang berdampak pada daya saing ekspor nasional. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa faktor lingkungan kerja dan stres kerja memiliki kontribusi besar terhadap produktivitas. Oleh karena itu, intervensi kebijakan yang diarahkan pada perbaikan lingkungan kerja serta program manajemen stres karyawan dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing industri tekstil. Kontribusi penelitian ini tidak hanya bersifat akademis, tetapi juga praktis bagi perusahaan dan pemerintah dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja Indonesia.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini membuktikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah produktivitas yang dihasilkan. Dengan demikian, lingkungan kerja dan stres kerja merupakan dua faktor

penting yang perlu dikelola secara seimbang untuk menjaga kinerja optimal di sektor industri tekstil.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan tekstil di Bandung untuk melakukan perbaikan fasilitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta mengimplementasikan program manajemen stres yang efektif. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi, mengurangi absensi, serta menjaga keberlanjutan produktivitas tenaga kerja. Secara lebih luas, penelitian ini memberikan kontribusi bagi agenda nasional dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, khususnya di sektor industri padat karya seperti tekstil, yang memiliki peran strategis terhadap pertumbuhan ekonomi dan ekspor nonmigas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityantoro, M. (2025). Analisa Peluang dan Ancaman Perdagangan Produk Tekstil (Studi Kasus pada Perdagangan Indonesia dengan Amerika Serikat). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 6–15. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4891>
- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT RSUD KABUPATEN SEMARANG. In *Jurnal Manajemen Keperawatan* (Vol. 1, Issue 1).
- Albar, A., Nursahdi Saleh, Muhammad Alwi, & Iqbal Nur Aswad. (2025). Hubungan Antara Tingkat Stres dengan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Katalog Coffe Roastery. *Jurnal E-Bussiness Institut Teknologi Dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 5(1), 49–53. <https://doi.org/10.59903/ebussiness.v5i1.190>
- Asiyah, S. N., & Balgies, S. (2024). Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Stres dan Ketrampilan Koping Petugas Panti Werda. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 557–564. <https://doi.org/10.62775/edukasi.a.v5i1.801>
- Berliana Feby Yanti, Deborah Hartani, Diana Nuraeni, Greasella Agustina Lumbanbatu, & Kristina, K. (2023). ANALISIS DAMPAK PENURUNAN EKSPOR TEKSTIL TERHADAP TENAGA KERJA DI SEKTOR INDUSTRI TEKSTIL DAN PRODUK TEKSTIL SELAMA PANDEMI COVID-19. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 617–624. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i5.5180>
- Dewi, A. B. C., Rachmawati, S., & Wardani, A. F. K. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL TERHADAP STRESS KERJA PADA PEKERJA WANITA BAGIAN WEAVING. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 8(1), 50–62. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v8i1.9721>
- Djirimu, M. A. (2021). Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

- Indonesia di ASEAN Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing. *Kajian Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3), 195–215. <https://doi.org/10.31685/kek.v4i3.665>
- Eko, A., & Mashudi, S. (2023). *MEMBANGUN DAYA SAING BANGSA BERBASIS SEKTORAL TANPA KORUPSI*. Badan Penerbit STIEPARI Press.
- Ela Rosalinda, Anniez Rachmawati Musslifah, & Faqih purnomosidi. (2025). IMPLEMENTASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES DAN KINERJA KARYAWAN DI DISTRIBUTOR PLAFON PVC GEMOLONG. *PROFICIO*, 6(2), 961–967. <https://doi.org/10.36728/jpf.v6i2.5173>
- Fitri Ilmiyah, Z., & Isa Anshori, M. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2017). *Manajemen Stres Kerja Pengusaha*. 2(1).
- Lubis, A. (2015). LINGKUNGAN KERJA YANG KONDISIF DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA. *JURNAL-ALMASHARIF: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1).
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT. BANK JATENG CABANG KOORDINATOR DAN CABANG PEMBANTU WILAYAH KOTA SEMARANG. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Nabilah, A., Luthfiya, A., Nitit, P. P., & Amaliyah, A. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Di Jawa Timur. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(2), 34–55. <https://doi.org/10.31004/edp.v2i2.122>
- NINGTYAS, G. S. W., WIDHIASTUTI, H., & DEWI, R. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, BEBAN EMOSI, DAN STRES KERJA TERHADAP KECEMASAN KARYAWAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(3), 257–263. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v4i3.3417>
- Ompusunggu, F., Theresia, T., Arkianti, M. M. Y., Manihuruk, G. A. M., Togatorop, L. B., & Rahawarin, V. H. P. (2023). PEKERJA SEHAT PRODUKTIVITAS KERJA MENINGKAT: EDUKASI KESEHATAN MENTAL DI LINGKUNGAN KERJA. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR)*, 6, 1–8.

- <https://doi.org/10.37695/pkmcscr.v6i0.1950>
- Prasetyani, E., & Saputra, M. (2025). Analisis Implementasi Kebijakan Permendag No. 8 Tahun 2024: Dampak Terhadap Industri Tekstil dan Sektor. *EMBISS*, 5(2), 192–196. <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/377>
- Rahman, F., Sayogo, E., Husnah, F., Sukma Maharani, G., Ekonomi, F., Universitas, B., & Malang, N. (2024). Optimalisasi Pendapatan Negara: Strategi Dekarbonisasi melalui Kebijakan Pajak Karbon untuk Keberlangsungan Industri Manufaktur Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Perpajakan*, 4(1).
- Ratnasari, E., Kapuas, U., Oevang, J. Y. C., No, O., 92, K., & Barat, I. (2025). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA PADA CREDIT UNION BINA MASYARAKAT (BIMA) KANTOR PUSAT SINTANG. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 23(1).
- Ridwan Purnama. (2008). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI CV. EPSILON BANDUNG. *Jurnal Strategic*, 7(14).
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2020.v09.i02.p04>
- Roosalina, Lucia, H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS KATOLIK DE LA SALLE MANADO. *Jurnal EMBA*, 3(3).
- Supriandi, & Masela, M. Y. (2023). Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas, Likuiditas Pasar Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Manufaktur di Jawa Barat. *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan*, 1(03), 142–152. <https://doi.org/10.58812/sak.v1i03.109>
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Wahid, W., Nawir, F., & Farhan, A. (2024). Kualitas sumber daya manusia sebagai aspek fundamental dalam menunjang perekonomian. *Journal of Economics Research and Policy Studies*, 4(2), 330–341. <https://doi.org/10.53088/jerps.v4i2.1169>
- Wardana, M. W., & I, E. R. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja. *Jurnal Rekayasa Industri (JRI)*, 2(1), 15–22.

<https://doi.org/10.37631/jri.v2i1.127>