

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Coffe Comunitas Di Tenggarong

Vidya Aulia Putri^{1*}, Askiah², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

^{1,2,3} Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Abstrak

This study examines the influence of work stress and work motivation on employee productivity at Coffe Comunitas in Tenggarong. The background of this study stems from the importance of human resources in supporting organizational productivity, particularly in service industries such as cafes, which rely heavily on service quality. The issues examined are: Do work-related stress and work motivation affect employee productivity at Coffe Comunitas? This study is unique because it focuses on the local micro-business sector, which has not been extensively researched, especially in the context of work-related stress and motivation. The method used is quantitative research with a total sample of 30 employees using a questionnaire as the data collection instrument. Analysis was conducted using multiple linear regression through SPSS. The results of the study indicate that work stress has a negative and significant effect on productivity, while work motivation has a positive and significant effect. Simultaneously, both variables influence productivity by 76.4%. The conclusion of this study is the importance of management in reducing work stress and increasing motivation to support employee productivity. The implication is that companies need to create a supportive work environment and provide appropriate rewards for employees.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Productivity

✉ Corresponding author :

Email Address : putrivp26@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi atau bisnis di tempat kerja yang semakin kompetitif dan dinamis adalah produktivitas karyawan. Produktivitas kinerja dipengaruhi oleh komponen sumber daya manusia (SDM) internal dan variabel eksternal seperti infrastruktur dan teknologi. Karena lingkungan selalu berubah, bisnis harus lebih proaktif dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia terbaik. (Pamungkas et al., 2023).

Ketika sumber daya ini sangat produktif, dapat mencapai semua target yang ditentukan, dan tidak pernah melewatkan satu tanggal pun, maka sumber daya tersebut dikatakan produktif. Produktivitas karyawan menjadi standar yang digunakan oleh semua perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, Baik dari segi kualitas maupun kuantitas output. Mirip dengan persaingan bisnis saat ini, ketika bisnis harus mengutamakan kualitas dan kesejahteraan karyawannya, hal ini akan membuat bisnis lain menjadi lebih kompetitif. Motivasi karyawan, disiplin kerja internal, dan kualitas lingkungan kerja adalah beberapa

faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas, baik yang tinggi maupun rendah (Muhammad Iqbal, 2022). Keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis di sektor industri sangat tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk memahami variabel-variabel yang memengaruhi kinerja dan produktivitas, terutama yang berkaitan dengan karakteristik psikologis karyawan, termasuk motivasi dan tingkat stres di tempat kerja (Pattiwael et al., 2023).

Stres di tempat kerja adalah situasi tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang memengaruhi perasaan, pikiran, dan kesehatan karyawan secara keseluruhan. Kecemasan dapat terjadi akibat tekanan yang berkembang dan terus-menerus. Menurut Ryan Fathoni et al. (2022), Ketidakmampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungannya dapat menimbulkan reaksi fisik dan mental yang dikenal sebagai stres. Karyawan sering mengalami stres di lingkungan kerja setiap hari akibat berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, tuntutan peran yang beragam dan kadang saling bertentangan, masalah keluarga, beban kerja yang berat, serta berbagai kesulitan lainnya. Dengan demikian, stres menjadi faktor yang hampir tidak terhindarkan dalam kehidupan profesional mereka.

Motivasi berperan penting untuk mendorong karyawan agar lebih berusaha, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan mereka seperti tunjangan uang atau pujian dari atasan merupakan contoh motivator ekstrinsik, sedangkan variabel seperti kebahagiaan pribadi dalam bekerja merupakan contoh motivator intrinsik. (Thoibah et al., 2024). Menurut Mangkunegara (2010:61), motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong pekerja yang terfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dorongan karyawan untuk berkinerja pada level tertinggi diperkuat oleh pandangan optimis mereka terhadap lingkungan kerja (Permadi & Rasminingsih, 2023) Tiga komponen utama motivasi adalah kebutuhan, tujuan organisasi, dan usaha. Dalam hal ini, motivasi pada dasarnya adalah reaksi terhadap suatu tindakan. Manusia termotivasi ketika mereka didorong oleh adanya komponen tujuan. Karena tujuan ini berhubungan dengan persyaratan, dapat dikatakan bahwa tanpa kebutuhan, motivasi tidak akan ada (Akbar Abbas, 2023).

Coffe Comunitas Tenggarong adalah sebuah kafe yang terletak di Tenggarong, Kalimantan Timur, yang menawarkan tempat nyaman bagi para pengunjung untuk menikmati kopi dan suasana santai. Sebagai bagian dari industri perhotelan dan kuliner, kafe ini sangat bergantung pada kualitas pelayanan untuk menarik dan mempertahankan pelanggan. Namun, Coffee Comunitas Tenggarong, seperti kebanyakan perusahaan, memiliki kesulitan dalam mengelola sumber daya manusianya, terutama dalam hal stres dan motivasi karyawan. Kurangnya pengakuan, sedikitnya prospek untuk kemajuan profesional, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung sering kali menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja. Hal ini menurunkan motivasi staf untuk bekerja sebaik-baiknya, yang memengaruhi kualitas layanan. Di sisi lain, stres kerja di kafe ini juga menjadi masalah yang signifikan, terutama dengan beban kerja yang tinggi selama jam sibuk dan tekanan untuk memberikan layanan cepat dan berkualitas. Stres yang berlebihan dapat mengurangi kinerja, memperburuk hubungan antar karyawan, dan menurunkan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Coffee Comunitas Tenggarong untuk menangani masalah motivasi dan stres kerja dengan memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan, seperti pelatihan, penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Karyawan yang mengalami stres kerja dapat merasa terbebani dan tidak dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Sebaliknya, staf yang bermotivasi tinggi cenderung berusaha semaksimal mungkin untuk memuaskan konsumen. Namun, meskipun pentingnya faktor-faktor tersebut telah diketahui, masih terdapat sedikit penelitian yang mengkaji secara spesifik bagaimana stres kerja dan motivasi kerja dapat memengaruhi produktivitas kinerja di Kafe lokal seperti Coffee Comunitas Tenggarong. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana kinerja dan produktivitas karyawan di Coffee Comunitas

Tenggarong dipengaruhi oleh stres dan motivasi terkait pekerjaan. Untuk meningkatkan produktivitas staf, yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, manajemen kafe berharap bahwa temuan penelitian ini akan membantu mereka menciptakan taktik yang efektif untuk mengelola stres terkait pekerjaan dan meningkatkan motivasi. (Ledy Nevira Anggraini et al., 2023). Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Coffe Comunitas di Tenggarong”**.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Desain penelitian yang digunakan bersifat kausal komparatif, yaitu menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen (stres kerja dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas karyawan). Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji pengaruh langsung antar variabel secara objektif dan terukur (Sugiyono, 2019:17).

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan aktif di Coffe Comunitas Tenggarong, Kalimantan Timur, yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan **total sampling**, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur berbasis skala Likert 4 poin, yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari literatur sebelumnya Noor (2011:134).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan validitas model regresi. Selain itu, uji *t* digunakan untuk menguji pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap produktivitas, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar variabel independen menjelaskan variabilitas variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.501	5.463		1.556	.131
	Stress Kerja	-.248	.105	-.421	-2.367	.025
	Motivasi Kerja	.665	.242	.488	2.746	.011

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi menghasilkan persamaan:

$$Y = 8.501 - 0,248X_1 + 0,665X_2$$

- 1) Konstanta = 8,501 menunjukkan bahwa nilai produktivitas kerja adalah 8,501 ketika variabel bebas stres kerja dan motivasi tidak ada.
- 2) $X_1 = -0,248$ menunjukkan bahwa produktivitas kerja akan turun sebesar 0,248 satuan untuk setiap kenaikan satuan stres kerja.
- 3) $X_2 = 0,665$ menunjukkan bahwa produktivitas kerja akan naik sebesar 0,655 satuan untuk setiap kenaikan satuan motivasi kerja.

2. Uji Normalitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94539837
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.094
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah, 2025 (Output SPSS 30)

Berdasarkan hasil analisis di atas, data penelitian tergolong berdistribusi normal karena nilai Asymp.sig dua sisi lebih tinggi dari ambang batas keyakinan 5% ($0,200 > 0,05$).

3. Uji Heteroskedasitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedasitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.055	2.964		.019	.985
	Stress Kerja	.018	.057	.114	.312	.758
	Motivasi Kerja	.028	.131	.078	.213	.833

Sumber: Data Diolah, 2025 (Output SPSS 30)

Berdasarkan tabel diatas, pengujian heterokedasitas menggunakan uji glejser menunjukan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas karena variabel bebas yaitu stres kerja dan motivasi kerja tidak terlihat pengaruhnya terhadap residual absolut, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

4. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3.4 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.501	5.463	1.556	.131
	Stress Kerja	-.248	.105	-.421	.025
	Motivasi Kerja	.665	.242	.488	.011

Sumber: Data Diolah, 2025 (Output SPSS 30)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Stres Kerja (X1) yang dibuktikan dengan nilai signifikansinya sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).
- Nilai signifikansi variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.747		.97979

Sumber: Data Diolah, 2025 (Output SPSS 30)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai R yang diperoleh adalah 0,874. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang sangat signifikan antara variabel bebas (stres kerja dan motivasi) dengan nilai variabel terikat (produktivitas kerja).

Koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (stres kerja dan motivasi) yang termasuk dalam persamaan regresi tersebut menyumbang 76,4% dari variasi produktivitas kerja. Namun, faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 23,6% sisanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Coffe Comunitas di Tenggara” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: a) Produktivitas karyawan di Coffe Comunitas Tenggara dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan; b) Dalam penelitian ini diperoleh hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30 untuk Windows, dengan persamaan regresi $Y = 8,501 - 0,248X_1 + 0,665X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, sementara motivasi kerja berpengaruh positif; c) Manajemen Coffe Comunitas perlu meminimalkan faktor-faktor penyebab stres kerja, seperti

beban kerja yang berlebihan dan ketidakjelasan peran, serta secara aktif meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, dukungan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

References :

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Ledy Nevira Anggraini, Ira Setiawati, & Rita Meiriyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 107–126. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.104>
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Pamungkas, R. J., Rajab, R., & ... (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya*, 33–51.
- Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., & Sahertian, O. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 1–9.
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Ryan Fathoni, M., Dyah Puspasari, I., & Zulistiani. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan, Lingkungan Kerja Danpembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi PadaKaryawan Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis I*, 178–189.
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D (M. Dr.Ir. Sutopo S.Pd (ed.)).
- Noor, Juliansyah. 2011. Metode penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Group