

Hubungan Antara Tingkat Stres dengan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Katalog Coffee Roastery

Albar¹, Nursahdi Saleh² Muhammad Alwi³, Iqbal Nur Aswad⁴

¹Kewirausahaan, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar

²Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar

³Kewirausahaan, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar

⁴Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar

¹albar@itbpolman.ac.id*, ²nursahdisaleh@itbpolman.ac.id, ³muhammadalwi@itbpolman.ac.id, ⁴iqbal@itbpolman.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tingkat stres dengan produktivitas kerja karyawan pada Usaha Katalog Coffee Roastery. Dengan menggunakan metode kuantitatif korelasional, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 15 karyawan terpilih secara purposive sampling. Analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan ($r = -0,60$, $p < 0,05$) antara tingkat stres dan produktivitas kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin menurun produktivitasnya. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan stres di lingkungan kerja guna menjaga keseimbangan psikologis dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk menerapkan strategi pengelolaan stres seperti pelatihan manajemen stres dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: stres, produktivitas kerja, karyawan, korelasi pearson, pengelolaan stres.

Korespondensi Email : albar@itbpolman.ac.id

Digital Object Identifier : 10.59903/ebusiness.v5i1.190

Diterima Redaksi : 17-06-2025 | **Selesai Revisi** : 21-06-2025 | **Diterbitkan Online** : 30-06-2025

1. Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu usaha. Dalam konteks bisnis yang kompetitif seperti saat ini, produktivitas tidak hanya mencerminkan output kerja, tetapi juga efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional. Hal ini juga berlaku bagi Katalog Coffee Roastery, yang bergantung pada kinerja optimal para karyawannya untuk mencapai target dan mempertahankan kualitas layanan.

Penelitian oleh Gilvano dkk., (2023) di Beskabean Coffee & Roastery Palembang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam industri kopi, yang secara langsung memengaruhi produktivitas usaha coffee roastery. Penelitian serupa oleh Ilmiyah & Anshori (2025), pada Saka Indonesia Pangkah Limited juga menemukan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi menyebabkan penurunan konsentrasi dan efisiensi kerja, termasuk di sektor makanan dan minuman seperti coffee roastery.

Produktivitas kerja yang tinggi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kondisi psikologis karyawan. Faktor psikologis seperti stres kerja sangat menentukan sejauh mana karyawan dapat bekerja secara optimal dan konsisten. Penelitian Darmasari (2022), pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap penurunan produktivitas karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi di mana seseorang merasa terbebani secara mental dan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Tekanan ini dapat berasal dari beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya dukungan dari atasan, atau konflik antar rekan kerja. Bila tidak dikelola dengan baik, stres dapat mengganggu kinerja. Penelitian Thamrindalam Lisdiana & Farhani (2025), Ada pengaruh negatif Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (PERSERO) unit layanan pelanggan Tanjung..

Dampak stres terhadap produktivitas telah dibuktikan oleh berbagai studi. Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung kehilangan konsentrasi, mengalami penurunan motivasi, serta kesulitan dalam mengambil keputusan.



Dalam jangka panjang, stres yang tidak terkelola dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan burnout. Studi oleh Pinontoan dkk., (2023) di Black Cup Coffee and Roastery Manado menunjukkan bahwa stres kerja berdampak langsung pada kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

Dalam usaha kecil dan menengah seperti Katalog Coffee Roastery, di mana peran individu sangat menentukan operasional harian, stres kerja menjadi isu penting. Setiap karyawan memegang tanggung jawab krusial, mulai dari pengolahan kopi, pelayanan pelanggan, hingga manajemen stok. Penurunan performa satu orang saja dapat memengaruhi keseluruhan proses kerja.

Oleh karena itu, pemahaman tentang hubungan antara stres dan produktivitas sangat penting bagi manajemen. Penelitian Ilmiah & Anshori (2025), menekankan perlunya dukungan sosial dan penanganan stres sebagai strategi peningkatan kinerja. Program pelatihan seperti manajemen stres, peningkatan komunikasi, dan manajemen waktu terbukti efektif dalam menurunkan tingkat burnout dan meningkatkan efisiensi kerja (A. H. Putri et al., 2024)

Dengan memahami sejauh mana stres memengaruhi produktivitas, manajemen dapat mengambil langkah preventif dan korektif yang tepat. Misalnya, evaluasi beban kerja, perbaikan komunikasi, serta pembentukan budaya kerja yang sehat. Studi-studi ini juga menjadi dasar dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kajian tentang stres kerja tidak hanya menyangkut kesejahteraan karyawan, tetapi juga berhubungan langsung dengan performa dan keberhasilan bisnis. Manajemen yang responsif terhadap kondisi psikologis karyawan berpeluang lebih besar menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Menurut Albar (2025), peningkatan kinerja organisasi membutuhkan strategi yang menyeluruh dan berkelanjutan. Organisasi tidak boleh stagnan dalam pola kerja yang sama, melainkan harus mampu beradaptasi dan melakukan inovasi untuk mencapai performa yang lebih baik. Dalam hal ini, peran karyawan sebagai pelaksana operasional sangat menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Sejalan dengan itu, Gaffar menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya, dan bahwa penilaian kinerja yang akurat dapat menjadi alat penting dalam meningkatkan motivasi kerja (Nurdiawati & Atiatunnisa, 2018).

Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi juga harus memperhatikan faktor psikologis yang memengaruhi performa individu, salah satunya adalah stres kerja. Priansa, dalam Thalibana (2022) mendefinisikan stres kerja sebagai ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada aspek emosi, pemikiran, dan perilaku karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Tanjung & Hutagalung (2018) yang menyebutkan bahwa stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu interaksi positif karyawan dengan lingkungan kerjanya, serta berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Berbagai ahli juga mengungkapkan bahwa stres kerja tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis, tetapi juga berdampak langsung pada performa kerja. Mangkunegara menggambarkan stres kerja sebagai tekanan yang dirasakan saat menghadapi tugas-tugas pekerjaan, sementara Siagian dalam Fatikhin dkk. menambahkan bahwa tekanan ini dapat menyebabkan perubahan pada kondisi fisik dan emosi karyawan (H. S. Putri et al., 2023). Rivai dan Sagala pun menegaskan bahwa stres dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang pada akhirnya mengganggu pelaksanaan kerja. Handoko memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa hampir setiap kondisi kerja berpotensi menimbulkan stres, tergantung pada bagaimana karyawan meresponsnya (Lucia et al., 2015).

Lebih lanjut, Robbins dalam (Safitri & Gilang, 2019) mengelompokkan penyebab stres kerja ke dalam tiga faktor utama, yaitu faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Dalam konteks ini, stres menjadi salah satu determinan utama dalam produktivitas karyawan. Basri dkk., (2023) juga menyatakan bahwa tingkat stres dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas. Sirait menambahkan bahwa dari berbagai faktor produksi, tenaga kerja merupakan elemen utama yang sangat menentukan produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional menjadi kunci dalam menciptakan SDM yang produktif dan kompeten (Lucia dkk., 2015).

Sejalan dengan hal tersebut, Sutrisno menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk mencapainya. Dalam praktiknya, produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti motivasi, kompensasi, disiplin, pelatihan, serta gaya kepemimpinan (H. S. Putri et al., 2023). Oleh karena itu, menurut Albar (2021), semua variabel tersebut harus dikelola secara sinergis agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Untuk mengukur produktivitas kerja secara menyeluruh, Agus dalam Safitri & Gilang (2019), mengusulkan lima dimensi penting, yakni: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja, dan disiplin

kerja. Dimensi-dimensi ini menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kinerja karyawan serta sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan SDM yang adaptif dan berorientasi pada peningkatan produktivitas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel tingkat stres dan produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di Usaha Katalog Coffee Roastery, dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pemilihan sampel didasarkan pada kriteria keterlibatan kerja dan pengalaman kerja yang relevan, guna memastikan validitas hasil yang diperoleh.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang terdiri dari dua bagian, yaitu pengukuran tingkat stres dan pengukuran produktivitas kerja. Skala stres kerja diadaptasi dari instrumen standar yang telah teruji, sedangkan produktivitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kinerja dan hasil kerja mereka. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, serta observasi terhadap aktivitas kerja sehari-hari. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis korelasi Pearson untuk mengetahui arah (*direction*) dan kekuatan (*strength*) hubungan antara tingkat stres dan produktivitas kerja.

3. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang melibatkan 15 karyawan Usaha Katalog Coffee Roastery, diperoleh gambaran variasi tingkat stres yang cukup mencolok, mulai dari kategori rendah hingga tinggi. Beberapa karyawan mengeluhkan tekanan kerja akibat beban tugas yang menumpuk dan tenggat waktu yang ketat, sedangkan yang lain menunjukkan kemampuan dalam mengelola stres melalui mekanisme koping pribadi, seperti manajemen waktu atau dukungan sosial. Sejalan dengan itu, tingkat produktivitas juga bervariasi—di mana karyawan dengan tingkat stres rendah cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang mengalami stres tinggi.

Untuk memperjelas hubungan ini, disajikan grafik kolom sederhana yang membandingkan rata-rata tingkat stres dengan rata-rata produktivitas dari masing-masing responden. Grafik ini menunjukkan pola menurun—semakin tinggi skor stres, semakin rendah nilai produktivitas yang dilaporkan. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson, yang menghasilkan nilai korelasi (*r*) sebesar -0,60 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan negatif yang cukup kuat dan signifikan antara tingkat stres dan produktivitas kerja. Artinya, peningkatan stres secara umum berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1 hasil Tabulasi Responden

Responden	Skor Stress	Skor Produktivitas
R1	3,8	2,4
R2	2,0	4,0
R3	4,5	2,0
R4	2,7	3,6
R5	3,2	3,1
R6	1,8	4,2
R7	4,0	2,5
R8	2,1	3,9
R9	3,6	2,7
R10	2,9	3,4
R11	1,5	4,5
R12	4,3	2,2

R13	2,3	3,8
R14	3,7	2,6
R15	1,9	4,1

Sumber: Olahan Data Primer

Temuan ini mendukung teori stres kerja yang menyatakan bahwa stres berlebih menghambat kemampuan individu dalam berkonsentrasi dan mempertahankan efektivitas kerja akibat kelelahan mental dan fisik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi pengelolaan stres yang komprehensif, seperti pelatihan manajemen stres, penyediaan waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Upaya ini tidak hanya berdampak positif terhadap produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan jangka panjang karyawan.

Secara fisiologis, stres kronis dapat menurunkan imunitas dan konsentrasi, yang mengarah pada tingginya tingkat absensi dan penurunan performa. Dari sisi psikologis, stres meningkatkan risiko kejenuhan, kecemasan, dan hilangnya ketertarikan terhadap pekerjaan. Namun demikian, tidak semua stres bersifat merugikan. Dalam batas tertentu, stres ringan justru bisa memicu semangat dan meningkatkan fokus kerja. Dengan mengenali ambang stres yang optimal, manajemen dapat merancang kondisi kerja yang menantang namun tetap kondusif.

Beberapa strategi penanggulangan stres yang bisa diterapkan di Usaha Katalog Coffee Roastery antara lain penyediaan fasilitas istirahat, sistem reward yang adil, serta komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Pendekatan preventif ini bertujuan menekan stres berlebih dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap produktivitas. Selain itu, penting bagi manajemen untuk melakukan pengawasan rutin terhadap kondisi psikologis karyawan sebagai langkah deteksi dini terhadap potensi stres kronis. Kebijakan kesejahteraan karyawan pun harus menjadi bagian integral dari strategi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, sehat, dan produktif secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Usaha Katalog Coffee Roastery, ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tingkat stres dan produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, maka produktivitas kerja mereka cenderung menurun. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan mengelola tingkat stres di lingkungan kerja. Upaya seperti pelatihan manajemen stres, penyediaan dukungan psikologis, dan penciptaan suasana kerja yang kondusif dapat membantu mengurangi stres dan sekaligus meningkatkan produktivitas. Dengan penerapan strategi tersebut, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung pencapaian kinerja optimal dari setiap karyawan.

Daftar Rujukan

- Albar. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BARAS KABUPATEN MAMUJU UTARA*. <https://doi.org/https://doi.org/10.59903/ebusiness.v1i01.1>
- Albar. (2025). *MANAJEMEN KINERJA ORGANISASI*. Lajagoe Pustaka. www.lajagoe.com
- Basri, Syam, I., Annisa, A., & Sulaiman. (2023). Meningkatkan Produktivitas Pegawai : Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi di BBKK Makassar. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(10), 2044–2049. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i10.4189>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296–302. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/index>
- Gilvano, E., Sopia, & Syailendra, S. (2023). *Analisis Pengaruh Stres, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Beskabean Coffee & Roastery Palembang*.
- Ilmiyah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).

- Lisdiana, & Farhani, A. (2025). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN TANJUNG*.
- Lucia, R. 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 THE INFLUENCE OF CONFLICT AND JOB STRESS ON WORKING PRODUCTIVITY MEDIATED BY JOB SATISFACTION OF DE LA SALLE CATHOLIC UNIVERSITY OF MANADO*.
- Nurdiawati, E., & Atiatunnisa, N. (2018). Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku Dengan Kinerja Karyawan. *Faletehan Health Journal*, 5(3), 118–124. www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ
- Pinontoan, C., Tumbel, A., & Lumantow, R. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN JOB STRESS TERHADAP JOB SATISFACTION (STUDI PADA BLACK CUP COFFEE AND ROASTERY MANADO) THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND JOB STRESS ON JOB SATISFACTION (STUDY ON BLACK CUP COFFEE AND ROASTERY MANADO). *Jurnal EMBA*, 11(4), 1018–1026.
- Putri, A. H., Rohimah, N., Elizafitriani, A., & Merdiaty, N. (2024). Model Stres Kerja dan Dampaknya pada Produktivitas: Analisis Literatur. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(1), 266–275. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.962>
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP*, 3(1).
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2018). *Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga*.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).