

**Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Penghargaan
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
(Studi Kasus Karyawan Shopee Express Hub di Kab. Sampang)**

Muhammad Rohil Amin *)
Muhammad Agus Salim **
Ratna Tri Hardaningtyas ***

Email : muhammadrohilamin@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Human resources are truly one of the assets that play an important role in achieving company goals and need to be considered. This study aims to determine the effect of work stress, work motivation, and rewards on the work productivity of Shopee Express Hub employees in Sampang Regency. The research method uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 174 employees, then analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that simultaneously the three variables of work stress, work motivation, and rewards have a significant effect on work productivity with a sig. 0.000 value. Partially, work stress has a negative and significant effect on work productivity with a sig. 0.000 value, while work motivation has a positive and significant effect on work productivity with a sig. 0.010 value, and rewards have a positive and significant effect on work productivity with a sig. 0.000 value. This study confirms that good stress management, increasing employee motivation, and providing appropriate rewards are needed in a company to increase employee productivity.

Keywords: Job Stress, Work Motivation, Rewards, Work Productivity

Pendahuluan

Pada era revolusi digital 5.0, Sumber Daya Manusia memainkan peranan yang sangat krusial. Manusia berperan sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya lain dalam sebuah organisasi. Era digital saat ini mengharuskan pelayanan publik untuk beradaptasi dengan perilaku masyarakat yang cenderung menginginkan layanan yang efisien dan efektif, serta mengharapkan proses yang semakin sederhana. Dengan adanya Society 5.0, kecerdasan buatan yang memprioritaskan aspek kemanusiaan akan mengubah jutaan data yang dihimpun melalui internet di semua aspek kehidupan (Nurkholipah & Prasetyani, 2024).

Sumber daya manusia sejatinya adalah salah satu aset yang berperan penting dalam meraih tujuan perusahaan dan perlunya diperhatikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang terorganisir dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan bersaing (Kusnadi et al., 2022). Sumber daya manusia yang handal adalah individu yang memiliki pengetahuan yang cukup, keterampilan yang baik, serta sikap kerja yang konstruktif. Karenanya, organisasi harus mengambil tindakan strategis untuk mengembangkan dan meningkatkan Produktivitas karyawan secara berkelanjutan (Yanti, 2024). Karyawan yang produktif tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi terhadap inovasi dan pengembangan perusahaan (Sapitri & Wirawan, 2025).

Dalam beberapa tahun terakhir ini, industri logistik termasuk Shopee Express mengalami pertumbuhan pesat akibat meningkatnya aktivitas masyarakat dalam berbelanja online di *e-commerce*

khususnya Shopee (Larasati & Hwihanus, 2023). Indonesia menjadi negara dengan jumlah pengguna *e-commerce* terbanyak di dunia. Dimana sebanyak 88,1% masyarakat Indonesia merupakan pengguna *e-commerce* dengan usia sekitar 16 - 64 tahun. Berdasarkan laporan berkaitan dengan data pengguna *e-commerce* di Indonesia, pengguna *e-commerce* di Indonesia diperkirakan tumbuh mencapai 189,6 juta pengguna di tahun 2024. Sejak tahun 2017, terdapat 70,8 juta pemakai. *e-commerce* dan total setiap tahun semakin bertambah (Alamin et al., 2023). Salah satu platform *e-commerce* yang paling diminati di Indonesia saat ini adalah Shopee. Shopee berada di urutan teratas dengan jumlah pengunjung terbanyak., selanjutnya Tokopedia mencatat 147,7 juta pengunjung, sementara Lazada 24,9 juta. kunjungan, kemudian Blibli 24,9 juta kunjungan dan terakhir Bukalapak 24,1 kunjungan dalam jangka waktu yang sama. Dengan banyaknya pengunjung dan pelanggan yang juga memicu meningkatnya permintaan di *e-commerce*, sehingga pendistribusian barang *e-commerce* pun menjadi semakin diperlukan agar barang permintaan dapat segera sampai ke tangan konsumen (Alamin et al., 2023).

Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, kecepatan transaksi dan kecepatan pengiriman dalam *e-commerce* pun menjadi semakin berkembang. Shopee pun memiliki jasa pengirimannya sendiri untuk mengirim kebutuhan pelanggan mereka, yaitu Shopee Express. Shopee Express adalah pusat pengiriman paket resmi Shopee yang bertugas menyortir dan mengelompokkan paket berdasarkan kota tujuan. Keberhasilan dalam layanan ini sangat bergantung pada sumber daya manusia, yang menjadi elemen penting untuk meningkatkan pelayanan dan produktivitas perusahaan (Sandi et al., 2024). Namun, dibalik pertumbuhan tersebut, muncul berbagai tantangan yang dihadapi oleh karyawan, terutama yang bekerja di bagian operasional. Beban kerja yang tinggi, sistem penghargaan yang kurang transparan, serta tekanan untuk mencapai target yang ketat memunculkan gejala stress kerja dan penurunan motivasi yang dapat berdampak langsung pada produktivitas karyawan (Wau, 2022).

Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh Gibran et al. (2024) bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Stres kerja memiliki peran besar dalam menurunnya produktivitas karyawan. Kondisi ini umumnya dipicu oleh beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki karyawan Darmasari (2022). Dimana, karyawan yang memiliki stress dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan, akan seringkali menghadapi berbagai tantangan yang dapat menyebabkan stres berkepanjangan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Rosidi & JP, 2022). Penelitian terdahulu yang menguatkan argumen tersebut dilakukan oleh Hartanto & Wibowo (2025) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana perusahaan perlu menekankan dampak dari stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Di sisi lain, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya (A'idatul et al., 2024). Motivasi kerja merupakan alat yang digunakan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan kegairahan kerja, produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Sarumaha, 2022). Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wau (2022) yang menemukan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana, semakin banyak motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan maka akan mendorong kenaikan produktivitas karyawan. sedangkan, apabila seorang karyawan mempunyai semangat kerja yang kecil atau motivasi yang diberikan pimpinan lebih sedikit, maka hal tersebut akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun.

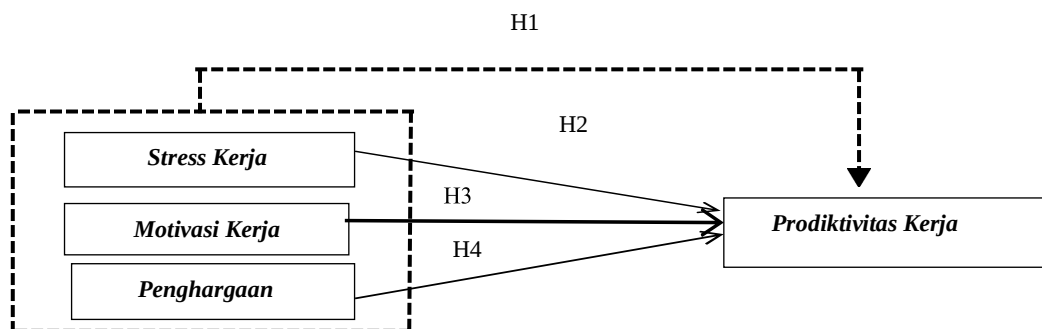
Menurut Sandi et al. (2024) penghargaan juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi dan kontribusi yang telah diberikan dapat meningkatkan rasa dihargai dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Sejalan dengan penelitian yang diterapkan oleh Widhiastuti

(2022) mengindikasikan bahwa sistem penghargaan mempunyai dampak yang positif terhadap produktivitas perusahaan, dimana penghargaan yang diberikan perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan akan menurunkan produktivitas karyawan. Penghargaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan adanya penghargaan tahunan yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian target perusahaan, karyawan memiliki motivasi tambahan untuk bekerja lebih keras guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Yanti, 2024).

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory dikemukakan oleh Locke dan Latham (1968) bahwa seorang karyawan yang mempunyai komitmen tujuan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja manajerial (Kusnadi et al., 2022). *Goal setting theory* mengacu pada produktivitas yang tinggi, serta tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh individu maupun oleh organisasi. Jika individu atau organisasi ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan kinerja yang baik. Maka, harus ada sasaran yang ingin dicapai dan didukung dengan perencanaan yang matang (Damayanti, 2023). Jadi, *Goal Setting Theory* ini berhubungan erat dengan produktivitas karyawan karena penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan fokus dan motivasi. Ketika karyawan memiliki tujuan yang terdefinisi dengan baik, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan arah yang jelas, yang meningkatkan produktivitas kerja.



Contoh Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Berdasarkan isi dari rumusan masalah dan tujuan, Jenis metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Ridhahani, (2020:26) Metode penelitian kuantitatif dapat digunakan guna mengamati populasi atau sampel yang telah ditetapkan, di mana pemilihan sampel umumnya memakai cara acak, data dikumpulkan melalui penggunaan instrumen, hasil pengolahan data kuantitatif yang berfungsi untuk mengevaluasi dugaan sementara yang sudah ditetapkan.

Studi ini dilaksanakan pada karyawan Shopee Express Hub yang ada di Kab. Sampang. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Sokobanah, Kabupaten Sampang, dengan periode waktu dari Mei 2025 hingga November 2025.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan Shopee Express Hub yang ada di Kab. Sampang dengan jumlah 308 karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus sampel Slovin. Dimana rumus Slovin ini digunakan ketika jumlah populasi pada penelitian diketahui jumlah pastinya (Setyowati et al., 2020). Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan margin error 5% dengan jumlah populasi 308, Jadi, jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin pada penelitian ini yaitu 174 Karyawan.

Sumber dan Metode Analisis Data

Sumber data yang diterapkan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa data primer berasal dari sumber pertama yang secara langsung menyampaikan informasi kepada peneliti. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan *Platform Google form* kepada karyawan Shopee Express yang ada di Kab. Sampang.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Demografi Responden

Penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari 174 responden berdasarkan kuesioner yang disebarakan secara daring. Semua responden memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu merupakan karyawan Shopee Express yang ada di Kab. Sampang. Dalam penelitian ini, responden berasal dari lima kantor cabang shopee express yang ada di Kab.Sampang yaitu 21,26% dari kantor SPX Sokobanah Hub, 29,31% berasal dari karyawan SPX Ketapang Hub, lalu 10,92% dari kantor SPX Karangpenang Hub, 14,37% dari SPX Sampang Hub dan terakhir 24,14% dari karyawan kantor SPX Jrengik Hub. Terdiri dari 167 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 7 responden perempuan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang diperoleh lebih besar daripada r tabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung berada di bawah r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak memenuhi kriteria validitas. Uji ini diukur melalui system SPSS dengan nilai signifikan 5% atau 0,05

Tabel.1 Uji Validitas.

Variabel	Item	r hitung	r tabel 5%	Signifikan	Keterangan	Kriteria
Stress Kerja (X1)	Saya tidak merasa kewalahan dengan jumlah tugas yang harus saya selesaikan	0,895	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya merasa paham mengenai peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja	0,891	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya tidak pernah mengalami konflik dengan rekan kerja yang mempengaruhi kinerja saya	0,880	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya merasa perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan karyawan	0,906	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
Motivasi Kerja (X2)	Saya merasa cukup mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan tugas	0,813	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya memiliki akses yang memadai terhadap fasilitas kesehatan di tempat kerja	0,854	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya percaya bahwa perusahaan ini memberikan perlindungan yang baik bagi karyawan.	0,890	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja	0,695	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan yang dihargai di tempat kerja	0,757	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
Penghargaan (X3)	Saya percaya bahwa perusahaan mendukung pengembangan karir karyawan	0,801	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima dari perusahaan	0,829	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Penghargaan non-tunai yang saya terima membuat saya merasa dihargai sebagai karyawan	0,782	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya merasa puas dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	0,761	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya merasa dihargai ketika atasan memberikan pujian atas pekerjaan saya	0,768	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
Produktivitas Kerja (Y)	Saya percaya bahwa ada jalur yang jelas untuk kemajuan karir di perusahaan ini.	0,734	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya memahami prosedur pengiriman paket dengan baik	0,730	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya sering menyelesaikan pengiriman dalam waktu yang ditentukan	0,779	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya menunjukkan sikap positif dalam menyelesaikan tugas harian	0,874	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya secara aktif mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan	0,862	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid
	Saya mematuhi standar kualitas dalam pengiriman paket.	0,831	0,1480	0.000	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	valid

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini memiliki nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig.} < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada penelitian ini terbukti telah valid dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu alat ukur suatu instrumen yang di percaya karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala bertingkat. Dimana, jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$

maka kuesioner penelitian dinyatakan reliabel dan jika *Cronbach Alpha* < 0,6 maka kuesioner dalam penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Tabel.2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0,924	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6	Reliabel
Stress Kerja (X_1)	0,858	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,828	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6	Reliabel
Penghargaan (X_3)	0,874	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6	Reliabel

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan hasil bahwa semua instrumen pada penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* rata-rata keseluruhan > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini reliabel untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas data ini menggunakan analisis grafik dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *asym-sig* > 0,05 maka tidak ada gangguan atau dapat dikatakan normal dan apabila *asym-sig* < 0,05 terdapat adanya gangguan atau data tidak normal.

Tabel.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84991944
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.037
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan bahwa nilai *asym-sig. (2-tailed)* yaitu 0,200 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Sehingga dapat dilanjutkan untuk melakukan analisis statistik selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah alat ukur yang menilai apakah suatu model regresi terdapat korelasi atau tidak antara suatu variabel independen.. Jika tolerance berada di bawah 0,10 atau VIF melebihi angka 10, maka model dapat dikatakan mengalami multikolinearitas. Sebaliknya, apabila tolerance lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa multikolinearitas tidak terdeteksi.

Tabel.3 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Stress Kerja	0,349	2,861
	Motivasi Kerja	0,137	7,293
	Penghargaan	0,174	5,755
a. Dependent Variable: TotalY			

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Merujuk tabel di atas, hasil uji multikolinearitas mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memperlihatkan bahwa tolerance melebihi angka 0,10 serta VIF berada di bawah 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisis tersebut tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel yang membentuk model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu pengukuran yang bertujuan untuk menilai apakah model regresi menunjukkan ketidaksamaan dalam varian residual dari suatu observasi ke observasi berikutnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau bisa dikatakan tidak terdeteksi heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Dengan melihat hasil probabilitas dikatakan signifikan jika $\alpha > 5\%$ atau 0,05.

Tabel.4 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
1 (Constant)	.924	.507	Beta	1.824	.072
Stress Kerja	.044	.037		1.196	.236
Motivasi Kerja	-.034	.058		-.583	.562
Penghargaan	-.022	.057		-.387	.700

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai sig. $> 0,05$. Artinya model regresi ini dikatakan homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel.5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
1 (Constant)	.379	.753	Beta	.503	.616
TotalX1	.674	.054		12.398	.000
TotalX2	-.227	.086		-2.631	.010
TotalX3	.543	.085		6.362	.000

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

$$Y = 0,379 + 0,674X_1 + -0,227X_2 + 0,543X_3$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda yaitu:

1. Mempunyai nilai konstanta sebesar 0,379 yang memiliki nilai Positif. Dimana jika seluruh variabel bebas bernilai nol maka hasil dari variabel dependen (Y) akan bernilai 0,379. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ketika variabel independen yaitu stress kerja, motivasi kerja dan penghargaan (X) mengalami peningkatan maka variabel Produktivitas Kerja (Y) juga akan cenderung mengalami peningkatan..
2. Nilai koefisien variabel stress kerja sebesar 0,674 bernilai positif dan nilai sig. sebesar 0,000 yang artinya stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,227 bernilai positif dan nilai sig. 0,010. Sehingga variabel motivasi kerja dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Nilai koefisien penghargaan sebesar 0,543 bernilai positif dan nilai sig. sebesar 0,000 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji simultan diterapkan guna menentukan pengaruh variabel bebas (Independen) secara bersamaan terhadap variabel terikat (Independent). Berikut merupakan tabel hasil analisis hipotesis

secara simultan. Apabila mendapatkan hasil nilai sig. < 0,005 maka dapat dikatakan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel.6 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	699.463	3	233.154	254.382	.000 ^b
Residual	64.159	70	.917		
Total	763.622	73			

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai sig.F yaitu $0.000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya seluruh variabel independen yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Shopee Express Hub di Kab. Sampang.

Uji Parsial (t)

Uji parsial (t-test) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini didasarkan pada nilai t dan tingkat signifikansi (Sig.) yang diperoleh. Apabila nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel.6 Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.379	.753		.503	.616
TotalX1	.674	.054	.727	12.398	.000
TotalX2	-.227	.086	-.246	-2.631	.010
TotalX3	.543	.085	.529	6.362	.000

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Dari tabel analisis uji t diatas menunjukkan bahwa stress kerja menunjukkan nilai sig.t yaitu $0,000 < 0,05$ maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya variabel Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Selanjutnya Pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sig.t yaitu $0,010 < 0,000$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Kemudian variabel penghargaan menunjukkan nilai sig.t yaitu $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya variabel penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilaksanakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian.

Tabel.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.912	.957
a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2				
b. Dependent Variable: TotalY				

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Dari analisis yang ditampilkan dalam Tabel 7, nilai R Square mencapai 0,916 atau 91.6%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Penghargaan (X_3) dapat menggambarkan variabel Produktivitas Kerja (Y) yang cukup besar. sedangkan sisanya yaitu sebesar 8,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis pada studi ini.

Pembahasan

Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Analisis dari penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan item stress kerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu “Saya tidak pernah mengalami konflik dengan rekan kerja yang mempengaruhi kinerja saya” menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mengalami konflik interpersonal yang dapat menimbulkan tekanan psikologis di tempat kerja. Hubungan antar karyawan yang harmonis mampu meminimalkan sumber stres sosial dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Hal tersebut juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena karyawan dapat bekerja lebih fokus, berkomunikasi dengan baik (Khairuddin, 2022). Dengan demikian, indikator ini mencerminkan bahwa stress kerja dari aspek hubungan antar rekan kerja berada pada tingkat yang rendah dan tidak menghalangi karyawan dalam meraih produktivitas yang optimal.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan sosial yang harmonis dapat mendukung pencapaian tujuan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) yaitu tujuan kerja lebih mudah dicapai apabila individu berada dalam lingkungan yang kondusif serta bebas dari tekanan sosial yang bersifat menghambat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya konflik antar rekan kerja berkontribusi pada rendahnya tingkat stres kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartanto & Wibowo (2025) serta temuan Darmasari, (2022) yang mengemukakan bahwa stress kerja mempunyai dampak signifikan pada produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, stres kerja pada level tertentu bukan hanya tidak menghambat kinerja, tetapi dapat menjadi pemicu peningkatan produktivitas karyawan Shopee Express.

Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan..

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan item motivasi kerja yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Shopee Express Kabupaten Sampang merasa memiliki hubungan interpersonal yang harmonis, saling membantu, dan mendukung dalam menjalankan tugas operasional. Hubungan kerja yang baik merupakan salah satu bentuk motivasi intrinsik yang dapat meningkatkan kenyamanan bekerja, memperkuat kerja sama tim, serta mengurangi konflik di tempat kerja (Amelia, 2024). Kondisi ini berdampak langsung pada produktivitas, karena komunikasi dan koordinasi antar karyawan menjadi lebih efektif dalam proses penyortiran maupun pengiriman paket.

Dengan demikian, indikator ini berkontribusi penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas karyawan Shopee Express. Temuan tersebut sejalan dengan konsep motivasi kerja yang menegaskan bahwa motivasi merupakan unsur penting dalam membentuk semangat, komitmen, dan upaya kerja individu (A'idatul et al., 2024). Pada saat variabel motivasi kerja cenderung tinggi, maka rasa tanggung jawab, serta ketekunan karyawan juga akan terdampak dan cenderung meningkat. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurkholipah & Prasetyani (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Suatu Penghargaan dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada Penelitian ini penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan item yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi ialah “Saya percaya bahwa ada jalur yang jelas untuk kemajuan karir di perusahaan ini” menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa perusahaan menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas. Kepercayaan terhadap adanya jenjang karir ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja demi mencapai posisi yang lebih tinggi (Yanti, 2024). Ketika karyawan

memahami bahwa terdapat peluang untuk berkembang dan memperoleh posisi yang lebih tinggi, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki tujuan jangka panjang dalam bekerja (Avvriillia et al., 2025).

Dengan demikian, penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai akan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi, antusiasme dalam menyelesaikan target, serta menjaga kualitas layanan pengiriman (Wijaya, 2024). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandi et al., (2024) dan Widhiastuti & Hidayati, (2022) yang menemukan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan semangat dan komitmen karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini mengembangkan teori dari Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada Shopee Express di Kabupaten Sampang. Berdasarkan data primer yang telah diperoleh dan dianalisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama stress kerja, motivasi kerja dan penghargaan secara simultan memberikan pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express Hub di Kabupaten Sampang.

Sedangkan secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan shopee express di Kab. Sampang disebabkan karena sebagian besar karyawan Shopee Express Kabupaten Sampang tidak mengalami konflik interpersonal yang dapat menimbulkan tekanan psikologis di tempat kerja. Selain itu motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimana hal tersebut terjadi karena karyawan merasa memiliki hubungan interpersonal yang harmonis, saling membantu, dan mendukung yang merupakan salah satu bentuk motivasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang terjadi karena sebagian besar karyawan merasa bahwa Shopee Express menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan transparan.

Keterbatasan

Pada penelitian ini telah dilakukan sejalan dengan langkah-langkah ilmiah, namun tidak luput dari keterbatasan akibat perbedaan respon responden dalam menjawab item kuesioner. Keterbatasan pada penelitian ini meliputi, lingkup wilayah penelitian terbatas; Keterbatasan variabel yang digunakan; Studi ini terbatas pada metode yang digunakan.

Saran

Adapun saran dari peneliti agar dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan lebih maksimal yaitu :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya yaitu, disarankan untuk memperluas jangkauan wilayah penelitian. Tidak hanya di Kabupaten Sampang, peneliti selanjutnya dapat meneliti seluruh kabupaten yang ada di Madura ataupun jangkauan yang lebih luas seperti seluruh provinsi Jawa Timur; Disarankan menambahkan atau meneliti variabel lain yang berpotensi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan; Dapat menggunakan metode kualitatif dengan mencari sumber data yang lebih sesuai dengan kondisi karyawan, seperti wawancara dan observasi secara langsung terhadap karyawan shopee express.
2. Bagi Perusahaan Shopee Express yaitu, Perusahaan perlu mengatur beban kerja dan target pengiriman yang jelas agar tidak memicu stres berlebihan; Perusahaan disarankan meningkatkan program motivasi, seperti penghargaan non-finansial, komunikasi apresiatif dari atasan, coaching, dan peluang peningkatan karir. Seperti perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan manajemen

stres untuk kurir dan operator, mengingat karakteristik pekerjaan yang fisik dan berbatasan dengan tenggat waktu; Sistem penghargaan (reward) sebaiknya dibuat transparan dan terukur dengan indikator kinerja yang disepakati agar mendorong peningkatan produktivitas.

Referensi

- A'idatul, A., Syafira, A., Wahyuni, N., & Darni, N. (2024). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. *Arastirma Universitas Pamulang*, 4(2), 432–438.
- Amelia, S. R. (2024). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Mixue Kecamatan Bandung Kidul. *Frima*, 1(7), 1483–1491.
- Avvrrillia, Z. B., Hartono, & Verlandes, Y. (2025). Ekopedia : Jurnal Ilmiah Ekonomi. *Ekopedia Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 1262–1272.
- Damayanti, N. M. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada De Jukung Resto Tanah Lot-Bali [Universitas Mahasaraswati Denpasar]. In *Universitas Mahasaraswati Denpasar* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_MelestarI
- 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. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM Spss 26* (10th ed.). Univesitas Diponegoro Press.
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Hartanto, M. Z., & Wibowo, N. M. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Sosial (JEBS)*, 2(4), 35–46.
- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa Bekasi Dosen Universitas Pelita Bangsa Bekasi *PENDAHULUAN Perkembangannya aspek di dunia perusahaan manufacturing industry secara aktual yang tumbuh dan berkembang dengan sangat cepat . Dinamika perkembangan tersebut ya.* 9(July), 794–807.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.889>
- Larasati, D., & Hwihanus. (2023). Upaya Pengembangan dan Peran Sistem Informasi Manajemen dalam E-commerce Shopee. *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 1(1), 78–89.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Nurkholipah, S., & Prasetiyani, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 1(4), 271–284. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i2.211>
- Priyatno, D. (2014). *Spss 22 pengolahan data terpraktis* (T. A. Prabawati (ed.); 01 ed.). Yogyakarta CV Andi.
- Ridhahani. (2020). Metodologi Penelitian Dasar. In A. Juhaidi (Ed.), *Pascasarjana Universitas Islam Negeri Natarai* (Edisi ke-1).
- Rosidi, M., & JP, A. A. (2022). Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi

- Covid-19 Di Pt Bank Btpn Divisi Direktorat Credit Risk. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 11–17. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i1.108>
- Salsabila, S. T. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Gaya Hidup, Kemudahan Penggunaan, dan Manfaat terhadap Niat Menggunakan PayLater Pada Mahasiswa di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(1), 1–19.
- Sandi, D. F., Yusnita, R. T., & Patimah, T. (2024). Pengaruh Reward dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 164–175. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.374>
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Air. *Jurnal Administrasi Publik Administrasi Bisnis*, 8(1), 600–618. <https://doi.org/10.35722/japb>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Setyowati, S., Wulandari, D., & Hana, K. F. (2020). Pengaruh Edukasi Investasi, Persepsi Return dan Persepsi Risiko terhadap Minat Berinvestasi Saham Syariah. *FreakonomicS: Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(1), 43–57. <https://doi.org/10.36420/freakonomics.v1i1.25>
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi Usi*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.36985/trqhy765>
- Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (A. Nuryanto (ed.); 3rd ed.). ALFABETA, CV.
- Tempo.Co. (2020). *Prediksi angka Pengguna E-Commerce di 2024*. Tempo. <https://www.tempo.co/data/data/prediksi-angka-pengguna-e-commerce-di-indonesia-2024-248394>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Widhiastuti, A. Y., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Reward, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Metal Hitech Engineering Gresik. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 445–454. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.248>
- Yanti, N. (2024). *Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Sewing PT.Daehan Global Sukabumi*. Nusa Putra University.
- Zami, A., Julius, Y., & Oktavia, D. (2022). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank-Bank Pemerintah di Kawasan Melawai, Jakarta Selatan Analysis*. 9(2), 73–85.

Muhammad Rohil Amin *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardaningtyas *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma