



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Barista Fore Coffee di Kota Bekasi

Zaqla Jannat¹, Usran Masahere², Asep³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : zaqilajannat@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 18, 2025

Revised August 23, 2025

Accepted August 27, 2025

Keywords:

Work Environment, Motivation, Employee Productivity

ABSTRACT

Fore Coffee is the Coffee shops that attracts customers thanks to the innovative concept and superior products offered. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and motivation on barista productivity at Fore Coffee in Bekasi city. The sample was 50 samples. The data collection technique is nonprobability sampling with saturated sampling technique. The research approach method uses quantitative methods with data collection through research instruments. The data analysis techniques used are instrument test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis testing using SPSS 25. The results showed that the value of $T_{count} > T_{table}$ ($6.216 > 2.011$) and the significance value in the t test was $0.000 < 0.05$, meaning that the work environment has a positive and significant effect on employee work productivity, while the motivation value of $T_{count} > T_{table}$ ($3.394 > 2.011$) and the significance value in the t test of $0.001 < 0.05$ has a positive and significant effect on employee work productivity. Simultaneously, the value of $F_{count} > F_{table}$ ($55.966 > 3.20$). In addition, the significance value is $0.000 < 0.05$, meaning that the work environment and motivation have a positive and significant effect on employee productivity.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 18, 2025

Revised August 23, 2025

Accepted August 27, 2025

Kata Kunci :

Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas Karyawan

ABSTRAK

Fore Coffee merupakan salah satu kedai kopi yang menarik perhatian pelanggan berkat konsep inovatif dan produk unggul yang ditawarkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas barista di Fore Coffee kota Bekasi. Sampel pada penelitian sebanyak 50 sampel. Teknik pengambilan data adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Metode pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji instrument, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,216 > 2,011$) serta nilai signifikansi dalam uji t sebanyak $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan motivasi nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,394 > 2,011$) serta nilai signifikansi dalam uji t sebanyak $0,001 < 0,05$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,966$



>3,20). Selain itu, nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Zaqila Jannat

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: zaqilajannat@gmail.com

PENDAHULUAN

Era digital telah mengubah lanskap dunia usaha secara fundamental, menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Transformasi ini memaksa organisasi mencari cara-cara inovatif untuk mempertahankan efisiensi dan efektivitas operasional, terutama melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan menjadi kunci utama dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung, dimana setiap individu diharapkan dapat berkontribusi optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Industri kopi Indonesia mengalami perkembangan yang sangat signifikan, khususnya di kota-kota besar seperti Bekasi. Pertumbuhan ini ditandai dengan bermunculannya kedai-kedai kopi modern yang tidak hanya menawarkan produk berkualitas tinggi, tetapi juga memberikan pengalaman unik kepada konsumen. *Fore Coffee* menjadi salah satu pemain yang berhasil menarik perhatian pasar melalui konsep inovasi dan keunggulan produk yang ditawarkan. Kesuksesan perusahaan ini dalam menghadapi persaingan ketat tidak terlepas dari peran strategis para barista sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan prima dan menjaga standar kualitas produk.

Namun, di balik pencapaian tersebut, terdapat tantangan mendasar terkait faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja barista. Berdasarkan prasarvei yang dilakukan terhadap 30 barista *Fore Coffee* di Kota Bekasi, teridentifikasi bahwa lingkungan kerja dan motivasi menjadi dua faktor dominan yang memengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja menempati peringkat pertama dengan 21 responden, diikuti motivasi di peringkat kedua dengan 8 responden. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Penjualan *Fore Coffee* Kota Bekasi menunjukkan pola fluktuasi yang mengkhawatirkan. Penurunan penjualan yang tidak konsisten dari bulan ke bulan mengisyaratkan adanya permasalahan serius dalam aspek produktivitas kerja perusahaan. Meskipun berbagai faktor eksternal mungkin turut berperan, tren penurunan ini secara umum menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas karyawan dapat menjadi salah satu penyebab utama yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen.

Hasil *Quality Assurance* semakin memperkuat dugaan adanya permasalahan dalam lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan inkonsistensi dalam menjaga kebersihan area kerja dan keamanan ruangan yang belum optimal. Permasalahan fisik lainnya meliputi keterbatasan ruang di area bar yang menghambat mobilitas karyawan, area dine-in dan backroom yang



sempit sehingga tidak mampu mengakomodasi kebutuhan pelanggan dan penyimpanan stok, serta penerapan prosedur kebersihan yang belum optimal seperti tidak dilaksanakannya pembersihan area dine-in setiap 10 menit sesuai standar operasional.

Dari perspektif motivasi kerja, meskipun perusahaan telah menyediakan jenjang karir bagi barista untuk mengembangkan diri, tidak semua karyawan memanfaatkan peluang tersebut. Beberapa barista memilih tetap pada posisi yang sama dan tidak menunjukkan minat untuk promosi jabatan. Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kenyamanan terhadap rutinitas kerja yang sudah terbentuk, ketidaksiapan menerima tanggung jawab lebih besar, kurangnya percaya diri, atau minimnya dukungan motivasi dari lingkungan kerja dan atasan langsung.

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan menghasilkan output secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, sekaligus mencerminkan potensi individu dalam menciptakan karya berkelanjutan (Mahawati et al., 2021). Produktivitas merupakan hubungan antara masukan seperti tenaga kerja, bahan baku, dan modal dengan keluaran berupa barang atau jasa, yang berfungsi sebagai tolok ukur efektivitas proses produksi (Sutrisno, 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja sangat beragam, meliputi tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi (Aditya et al., 2024).

Lingkungan kerja merupakan pandangan atau persepsi karyawan mengenai bagaimana perusahaan memperlakukan mereka, termasuk sejauh mana perusahaan menghargai keberadaan, mengakui kontribusi, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh (Soliman, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang kurang nyaman dapat menurunkan performa kerja (Amriyadi & Ardansyah, 2023). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori utama: fisik yang mencakup bangunan, peralatan, area istirahat, fasilitas ibadah, dan aksesibilitas transportasi; serta non-fisik yang meliputi hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan untuk menciptakan kepuasan emosional dalam aktivitas kerja (Thalibana, 2022).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan psikologis yang muncul dalam diri pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab demi mencapai tujuan bersama. Karyawan yang termotivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan tugas yang diberikan, menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan (Caissar et al., 2022). Motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, pengembangan individu, dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik meliputi gaji, kondisi kerja, dan supervisi (Triono et al., 2021). Hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi muncul dari lima tingkatan: fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri (Mustika, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas. Parashakti & Noviyanti (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi hanya 34,9%. Sebaliknya, I. N. S. K. Putra & Mujiati (2022) membuktikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi 67,2%. Hasil yang kontradiktif ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika hubungan antar variabel tersebut.



Fore *Coffee* yang didirikan pada tahun 2018 telah berkembang pesat dengan 217 gerai tersebar di Indonesia dan Singapura. Perusahaan ini berhasil bertahan bahkan di masa pandemi berkat manajemen bisnis yang solid dan model kemitraan yang efektif. Dalam menghadapi persaingan ketat industri *Coffee shop*, Fore *Coffee* menyadari pentingnya kinerja sumber daya manusia dalam operasionalnya. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada Fore *Coffee* di Kota Bekasi dengan melibatkan seluruh populasi karyawan berjumlah 50 orang, menggunakan metodologi kuantitatif berbasis statistik untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja barista.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja barista Fore *Coffee* di Kota Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktis bagi manajemen Fore *Coffee* dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan bisnis yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan non-probabilitas sampling jenuh, dimana seluruh populasi barista Fore *Coffee* di kota Bekasi sebanyak 50 orang dijadikan sebagai sampel penelitian (sensus). Penelitian kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik dan melihat hubungan antar variabel, yaitu pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) (Tampubolon, 2023). Data dikumpulkan melalui observasi langsung di lokasi kerja dan kuesioner dengan skala Likert 5 poin yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator terukur untuk masing-masing variabel.

Analisis data menggunakan program SPSS dengan serangkaian pengujian yang meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), serta analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (Adjusted R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 50 barista yang bekerja di Fore *Coffee* Kota Bekasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Komposisi responden menunjukkan keseimbangan gender yang sempurna, dimana 25 responden (50%) berjenis kelamin laki-laki dan 25 responden (50%) berjenis kelamin perempuan. Sebaran usia responden didominasi oleh kelompok usia produktif 22-24 tahun sebanyak 30 orang (60%), sedangkan kelompok usia 19-21 tahun dan 25-27 tahun masing-masing berjumlah 10 orang (20%). Karakteristik demografis



ini menggambarkan tenaga kerja muda yang aktif dalam industri kopi, sesuai dengan target pasar *Fore Coffee* yang mengutamakan pelayanan cepat dan dinamis.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1-5, yang terdiri dari 11 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, 10 pertanyaan untuk variabel motivasi, dan 10 pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja. Analisis data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai r-hitung di atas r-tabel (0,279), mengindikasikan validitas yang memadai. Konsistensi internal instrumen juga terbukti baik dengan nilai Cronbach's Alpha untuk lingkungan kerja sebesar 0,951, motivasi 0,925, dan produktivitas kerja 0,943, yang semuanya melampaui batas minimum 0,70.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cenderung positif terhadap ketiga variabel penelitian. Untuk variabel lingkungan kerja, nilai rata-rata berkisar antara 4,26 hingga 4,54, dengan respons tertinggi pada aspek kenyamanan fisik tempat kerja. Variabel motivasi memperoleh nilai rata-rata antara 4,12 hingga 4,42, dengan skor tertinggi pada aspek kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu, produktivitas kerja dinilai dengan rata-rata 4,40 hingga 4,56, menunjukkan persepsi yang baik terhadap kinerja yang dicapai.

Sebelum melakukan analisis inferensial, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ($>0,05$), mengkonfirmasi distribusi data yang normal. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan tidak adanya masalah varians residual yang tidak konstan, dengan nilai signifikansi lingkungan kerja 0,313 dan motivasi 0,960 (keduanya $>0,05$). Uji multikolinearitas juga menunjukkan hasil yang memuaskan, dengan nilai tolerance 0,666 ($>0,10$) dan VIF 1,501 (<10), mengindikasikan tidak ada korelasi berlebihan antar variabel independen.

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item pernyataan	R hitung	R tabel 5% (50)	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0.781	0.279	Valid
	X1.2	0.829	0.279	Valid
	X1.3	0.832	0.279	Valid
	X1.4	0.830	0.279	Valid
	X1.5	0.791	0.279	Valid
	X1.6	0.832	0.279	Valid
	X1.7	0.810	0.279	Valid
	X1.8	0.805	0.279	Valid
	X1.9	0.857	0.279	Valid
	X1.10	0.830	0.279	Valid
	X1.11	0.839	0.279	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi

Variabel	Item pernyataan	R hitung	R tabel 5% (50)	Keterangan
Motivasi (X2)	X2.1	0.805	0.279	Valid
	X2.2	0.801	0.279	Valid
	X2.3	0.723	0.279	Valid
	X2.4	0.784	0.279	Valid
	X2.5	0.842	0.279	Valid
	X2.6	0.773	0.279	Valid
	X2.7	0.727	0.279	Valid
	X2.8	0.700	0.279	Valid
	X2.9	0.825	0.279	Valid
	X2.10	0.797	0.279	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)



Tabel 3. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Variabel	Item pernyataan	R hitung	R tabel 5% (50)	Keterangan
Produktivitas (Y)	Y1	0.822	0.279	Valid
	Y2	0.842	0.279	Valid
	Y3	0.793	0.279	Valid
	Y4	0.808	0.279	Valid
	Y5	0.869	0.279	Valid
	Y6	0.800	0.279	Valid
	Y7	0.861	0.279	Valid
	Y8	0.736	0.279	Valid
	Y9	0.792	0.279	Valid
	Y10	0.817	0.279	Valid

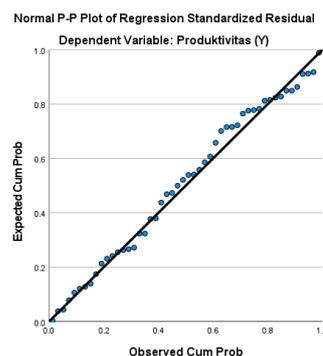
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Tabel 4. Uji Reliabilitas (Sesuai Skripsi)

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Simpulan
Lingkungan kerja (X1)	11	0,951	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10	0,925	Reliabel
Produktivitas (Y)	10	0,943	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 7,327 + 0,474X1 + 0,332X2$. Konstanta sebesar 7,327 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi, produktivitas kerja tetap memiliki nilai dasar yang positif. Koefisien regresi lingkungan kerja (0,474) lebih besar dibanding motivasi (0,332), mengindikasikan pengaruh yang lebih dominan dari kondisi lingkungan fisik dan sosial tempat kerja terhadap produktivitas barista.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas P-Plot

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1					
	(Constant)	4.815	2.091	2.303	.026
	Lingkungan Kerja (X1)	-.044	.043	-.179	.313
	Motivasi (X2)	-.003	.056	-.009	.960

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2025



Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung 6,216 dengan signifikansi 0,000, sedangkan motivasi memperoleh t-hitung 3,394 dengan signifikansi 0,001. Kedua nilai tersebut melebihi t-tabel (2,011) dan memiliki signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis pertama dan kedua diterima. Secara simultan, uji F menghasilkan F-hitung 55,966 yang jauh melampaui F-tabel (3,20) dengan signifikansi 0,000, membuktikan bahwa kombinasi lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Analisis koefisien determinasi mengungkap kontribusi relatif masing-masing variabel. Secara parsial, lingkungan kerja mampu menjelaskan 63,2% variasi produktivitas kerja, sementara motivasi hanya berkontribusi 46,1%. Temuan ini menegaskan dominasi lingkungan kerja sebagai faktor yang lebih berpengaruh. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 69,2% variasi produktivitas kerja, sisanya 30,8% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Temuan penelitian ini memberikan konfirmasi empiris terhadap teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan determinan penting produktivitas karyawan. Kondisi fisik tempat kerja yang nyaman, pencahayaan yang memadai, dan suasana kerja yang kondusif terbukti memberikan dampak langsung terhadap performa barista dalam melayani pelanggan. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra & Mujiati (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam konteks industri kopi yang menuntut kecepatan dan ketepatan dalam penyajian, kualitas lingkungan kerja menjadi faktor krusial yang tidak dapat diabaikan.

Signifikansi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja juga mendukung teori motivasi dalam organisasi. Barista yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme lebih besar dalam bekerja, lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan, dan mampu mempertahankan kualitas layanan yang konsisten. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Novianti (2021) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja dan pengakuan, serta motivasi ekstrinsik berupa kompensasi yang layak, terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja barista secara keseluruhan.

Aspek yang menarik dari penelitian ini adalah dominasi lingkungan kerja dibandingkan motivasi dalam mempengaruhi produktivitas. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan barista yang sangat bergantung pada kondisi fisik tempat kerja. Peralatan yang berfungsi dengan baik, tata letak yang efisien, dan kebersihan area kerja menjadi prasyarat fundamental untuk dapat bekerja produktif. Tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai, motivasi tinggi sekalipun sulit diterjemahkan menjadi produktivitas optimal.

Interaksi antara lingkungan kerja dan motivasi menghasilkan efek sinergis yang lebih kuat dibanding pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat motivasi karyawan, sebaliknya motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih peduli dalam menjaga kualitas lingkungannya. Sinergi ini tercermin dalam nilai koefisien determinasi simultan yang mencapai 69,2%, menunjukkan bahwa kombinasi keduanya memberikan penjelasan yang komprehensif terhadap variasi produktivitas kerja.



Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa masih terdapat 30,8% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja di luar lingkungan kerja dan motivasi. Faktor-faktor tersebut kemungkinan mencakup aspek kepemimpinan, sistem kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta budaya organisasi. Temuan ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang dapat mengeksplorasi variabel-variabel lain dalam model yang lebih komprehensif.

Implikasi praktis dari temuan ini sangat relevan bagi manajemen *Fore Coffee* dalam merancang strategi peningkatan produktivitas. Prioritas utama sebaiknya diberikan pada perbaikan kondisi lingkungan kerja, mulai dari aspek fisik seperti penataan area kerja, pemeliharaan peralatan, kontrol suhu dan pencahayaan, hingga aspek sosial seperti penciptaan iklim kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif antar karyawan. Investasi pada perbaikan lingkungan kerja terbukti memberikan dampak yang signifikan dalam bentuk peningkatan produktivitas.

Sementara itu, upaya peningkatan motivasi perlu dilakukan secara berkesinambungan melalui berbagai program, seperti sistem reward yang adil, pemberian tanggung jawab yang menantang, kesempatan pengembangan karir, dan penciptaan variasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Program pelatihan berkala dan lokakarya pengembangan *skill* juga dapat menjadi instrumen efektif untuk mempertahankan motivasi karyawan dalam jangka panjang.

Penelitian ini juga mengkonfirmasi relevansi teori-teori klasik manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri modern. Teori Herzberg tentang faktor hygiene dan motivator menemukan validasinya dalam temuan bahwa lingkungan kerja (faktor hygiene) dan motivasi (faktor motivator) sama-sama berperan dalam menentukan produktivitas. Begitu pula dengan teori ekspektansi Vroom yang menekankan pentingnya kondisi lingkungan sebagai faktor pendukung untuk mencapai kinerja optimal.

Dari perspektif industri kopi secara lebih luas, temuan ini memberikan wawasan berharga bahwa kesuksesan bisnis *Coffee shop* tidak hanya bergantung pada kualitas produk dan strategi pemasaran, tetapi juga pada optimalisasi faktor internal berupa manajemen sumber daya manusia. Produktivitas barista yang tinggi akan berdampak pada kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan pada akhirnya profitabilitas perusahaan.

Keterbatasan penelitian ini perlu diakui untuk memberikan konteks yang tepat dalam interpretasi hasil. Pertama, fokus penelitian hanya pada satu lokasi (*Fore Coffee* Kota Bekasi) sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, penggunaan metode *cross-sectional* tidak dapat menangkap dinamika perubahan produktivitas dalam jangka waktu tertentu. Ketiga, ketergantungan pada *self-report* melalui kuesioner berpotensi mengandung bias persepsi responden.

Hasil penelitian ini membuka jalan untuk penelitian lanjutan dengan berbagai kemungkinan pengembangan. Studi longitudinal dapat dilakukan untuk memahami pola perubahan produktivitas dalam kurun waktu tertentu. Penelitian komparatif antar outlet atau antar brand *Coffee shop* dapat memberikan perspektif yang lebih luas. Penggunaan metode mixed methods dengan menambahkan observasi langsung dan wawancara mendalam juga dapat memperkaya temuan yang diperoleh. Selain itu, pengembangan model dengan memasukkan variabel mediator atau moderator seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang



mekanisme pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja dalam industri layanan makanan dan minuman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja barista *Fore Coffee* di Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja barista, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja berkontribusi sebesar 63,2% terhadap produktivitas kerja, sementara kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 69,2% dari variasi produktivitas kerja barista, dengan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian motivasi yang tepat merupakan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja barista di industri kopi.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan kepada manajemen *Fore Coffee* untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperbaiki aspek fisik seperti menyediakan ruang istirahat yang memadai bagi barista, menjaga suhu ruangan yang nyaman, serta melakukan perbaikan sarana dan prasarana operasional secara berkala. Dalam aspek motivasi, perusahaan sebaiknya menerapkan sistem insentif yang adil bagi toko yang mencapai target penjualan, memberikan penghargaan kepada barista berprestasi, serta mengadakan kegiatan gathering atau outing antar barista dan manajer untuk mempererat hubungan kerja. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tidak hanya pada satu merek coffee shop, melainkan mencakup berbagai jenis usaha serupa, serta menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi dengan menggunakan pendekatan longitudinal untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas barista.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (R. Patta (ed.)). Syakir Media Press. https://osf.io/preprints/osf/juwxn_v1
- Aditya, D. Y., Kencanawaty, G., & Kamali, A. S. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Guru SD Negeri di Kabupaten Tasikmalaya pada Mata Pelajaran Matematika. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v8i1.1934>
- Amriyadi, A., & Ardansyah, A. (2023). Influence Of Work Motivation, Work Environment And Work Discipline On The Work Productivity Of Employees In Bebek Hi Restaurant. Slamet Bandar Lampung During The Covid-19 Pandemic. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 4(1), 129–136. <https://doi.org/10.37638/bima.4.1.129-136>
- Angraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). *Jurnal Basicedu*. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Bakhrudin All Habsy, Shofiyyah Qurrotul A'yun, Inggit Widyanika, Rendy Nuril Anwar, Wardah Rikza Firdaus, Nilam Anggieta Tirtasari, R. M. R. (2024). Manajemen



- Pengumpulan Data. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 2(6), 34–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v2i6.4232>
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, SE, M. (2020). *PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA*. Penebar MediaPustaka. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RikKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=silitonga+peningkatan+kinerja+sdm+melalui+motivasi+kepemimpinan+komitmen+dan+lingkungan+kerja&ots=bWrkrnKH72&sig=mrW0IdD-QTUM2US-Iw409RLMJ1w&redir_esc=y#v=onepage&q=lingkungan ker](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RikKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=silitonga+peningkatan+kinerja+sdm+melalui+motivasi+kepemimpinan+komitmen+dan+lingkungan+kerja&ots=bWrkrnKH72&sig=mrW0IdD-QTUM2US-Iw409RLMJ1w&redir_esc=y#v=onepage&q=lingkungan%20kerja)
- Dwi, Khusnul, & Danik. (2022). Pemikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi dalam Belajar. *Tajdid Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 6(1), 37–48.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif). In *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>
- Hutapea, N., & Ghozali, I. (2022). Pengaruh Rotasi Rekan Kerja Auditor, Spesialisasi Industri Auditor, dan Family Ownership terhadap Kualitas Audit. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 6(2), 1810–1827.
- Khusnia, Mukhibatul & Fadhli, K. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PRODUKTIVITAS KERJA)*. Guepedia. <https://books.google.co.id/books?id=03FMEEAAAQBAJ&lpg=PA1&hl=id&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>
- Koo, M., & Yang, S. (2025). *Likert-Type Scale*. 1–11. <https://www.mdpi.com/2673-8392/5/1/18>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full%20compressed.pdf)
- Mustika, B. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna TBK di DKI Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta.
- Nababan, S. A., Tambunan, S. M. P., & Hasibuan, Talitha Nakhwan Sitorus, P. X. F. (2024).



- Interdisciplinary Explorations in Research Uji Validitas dan Reabilitas Instrument Penilaian*. 2, 1420–1430. <https://shariajournal.com/index.php/IERJ/article/view/717/359>
- Novianti, S. dan S. (2021). *The Influence of Motivation, Work Environment, and Leadership on Employee Work Productivity at PT. Pos Indonesia Persero*. 2(1), 127–138.
- Nurdin, Ismail & Hartati, S. (2023). Metodologi Penelitian Sosial Dasar. In *Metodologi Penelitian Sosial Dasar*. <https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967496>
- Nyoman, I., Sutaguna, T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Permana, T., Setiasih, S., & Adhani, I. (2023). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employee Work Productivity At The H Residence Apartment East Jakarta. *International Journal of Management and Business Applied*, 2(2), 108–125. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v2i2.699>
- Putra, F. R. P. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PABRIK KERTAS NOREE INDONESIA). In *Repository Universitas Negeri Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Ramadhan, R. (2021). *Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.
- Setyawan, D. A. (2021). Hipotesis Dan Variabel Penelitian. In *Tahta Media Group*.
- Soliman, E. R. C. (2023). Work Environment, Work-Life Balance, Job Attitudes and Productivity of Telecommuting Employees in the Philippines. *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science*, 383–395. <https://doi.org/10.58257/ijprems30806>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. <https://www.scribd.com/document/691644831/Metode-Penelitian-2022-SUGIYONO>
- Sujarweni, L. R. U. & V. W. (2019). *The Master Book of SPSS* (1st ed.). Anak Hebat Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=KdjyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja. *CV. Eureka Media Aksara*, 1–97.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry (ed.); 1st ed.). Kencana. https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&hl=id&source=gbs_navlinks_s
- Tabuma, R., & Islamuddin. (2024). The Influence Of Motivation And Work Environment On



- Employee Productivity Of The Tirta Hidayah Regional Public Company (Perumda) Of Bengkulu City. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 339–346. <https://doi.org/10.53697/emak.v5i2.1612>
- Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 3, Issue 17). [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- 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), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Vitayanti, E. A., & Firdaus, V. (2023). *Incentives, Work Motivation, and Teamwork on Employee Work Productivity*. <http://dx.doi.org/10.21070/ups.2930>