

**PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN ALFAMART AREA
KEBON KACANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program sarjana (S1)

MUHAMAD RIZKI

NIM : 64207147

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta
2024**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang berandatangan dibawah ini, Penulis

NAMA : Muhamad Rizki
NIM : 64201747
Jenjang : Sarjana
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **"Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang"** adalah asli (orisinal) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyaaan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengkkaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut atau dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 18 Desember 2024

Yang Menyatakan



Muhamad Rizki

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, penulis:

Nama : Muhamad Rizki
NIM : 64207147
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dari Pihak Perusahaan Tempat Riset:

Nama : Karin Anggraini
Jabatan : Area Manager
Perusahaan : PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk.

Sepakat Atas Hal-hal dibawah ini:

1. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Alfamart Area Kebon Kacang menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, **"Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang"**, yang disascan oleh penulis.
2. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Alfamart Area Kebon Kacang memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tajaan/kepentingan komersial.
3. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Alfamart Area Kebon Kacang telah menyediakan data atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data atau informasi maka PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Alfamart Area Kebon Kacang dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggung jawaban oleh siapapun termasuk atas materiisi karya ilmiah penulis dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Alfamart Area Kebon Kacang juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat Tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat Di : Jakarta
Pada Tanggal : 18 Desember 2024

Penulis,

Menyetujui
PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk
Alfamart Area Kebon Kacang

Karin Anggraini
KEBON KACANG




Muhamad Rizki
64207147

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Muhamad Rizki
NIM : 64207147
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

Telah dipertahankan pada periode 2024-2 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 05 Februari 2025

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Rani, S.Pd., M.M.

Rani

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Elmira Siska, S.P., M.B.A., Ph.D.

Elmira Siska

Penguji II : Tri Lestari, S.E., M.M.

Tri Lestari

LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang” adalah hasil karya tulis asli Muhamad Rizki dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Muhamad Rizki

Alamat : Jl. Mawar IV No. 33 RT/RW 004/007 Kalibaru, Kecamatan Medan Satria,
Kota Bekasi, Kabupaten Jawa Barat

No. Telp : 085714826564

E-mail : muhamadrizki1823@gmail.com

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA	

NIM : 64207147
 Nama Lengkap : MUHAMAD RIZKI
 Dosen Pembimbing I : Rani, S.Pd, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	18 Oktober 2024	ACC Judul Skripsi	<i>Rani</i>
2.	29 Oktober 2024	BAB I	<i>Rani</i>
3.	19 November 2024	Revisi BAB I dan BAB II	<i>Rani</i>
4.	10 Desember 2024	Revisi BAB II dan BAB III	<i>Rani</i>
5.	16 Desember 2024	BAB I-IV Kuesioner	<i>Rani</i>
6.	20 Desember 2024	BAB IV	<i>Rani</i>
7.	22 Desember 2024	Revisi BAB IV dan BAB V	<i>Rani</i>
8.	6 Januari 2025	Revisi BAB V dan ACC BAB I-V	<i>Rani</i>

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 18 Oktober 2024
 Diakhiri pada tanggal : 6 Januari 2025
 Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Kali

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing


 (.....RANI (Sd MM).....)

LEMBAR PERSEMBAHAN

"Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah ayat 5-6)

"Long story short, i survive"

(singkat cerita, saya bertahan)

Skripsi ini kupersembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan segala puji dan syukur:

1. Mama tersayang Lili Nurhayati dan papa Indra Agus yang telah mendukung, memotivasi dan selalu mendoakan yang terbaik untukku. Mama dan papa adalah penguat dan penyemangat terbesarku.
2. Umi NurKholifah, S.Pd yang terkasih, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, berkontribusi banyak hal dalam proses karya tulis ini.
3. Diri saya sendiri yang telah menciptakan karya tulis ini, terimakasih sudah bertahan melalui banyak rintangan hidup yang tidak tertebak adanya.

KATA PENGANTAR

Puji dan penghargaan patut kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil yaitu sebagai berikut, “Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang”.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat dalam kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Bahan penulisan yang diambil berdasarkan dari hasil penelitian, observasi, kuesioner, narasumber dan beberapa sumber yang dapat menguatkan. Skripsi ini tidak akan berjalan lancar jika penulis tidak mendapatkan dukungan dan saran dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menggunakan kesempatan ini untuk menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para narasumber yang terhormat:

1. Rektor dari Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Dosen pembimbing ibu Rani, S.Pd., MM., selaku dosen pembimbing skripsi atas motivasi dan bimbingannya.
5. Kedua orangtua ku yang bernama Indra Agus dan Lili Nurhayati yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta doa hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana.
6. Umi NurKholifah S.Pd., seseorang yang selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka, yang selalu mendengarkan keluh kesah saya, dan selalu memberi dukungan terhadap saya. Terimakasih karena sudah menemani, memotivasi, memberi dukungan saya hingga saat ini.
7. Kedua kakakku (Robi Sanjaya dan Lidya Gusnila Sari) dan adik semata wayangku (Lyra Nabila Sari), terimakasih atas dukungan serta memberikan do'a dan kasih sayang yang luar biasa.

8. Rekan-rekan mahasiswa Kelas 64.8B.26 Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
9. Semua Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang yang telah membantu penelitian ini.
10. Semua orang yang terlibat, terlalu banyak untuk disebutkan satu per satu, yang memungkinkan saya menulis skripsi saya.

Skripsi ini masih dalam tahap awal pengembangan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dengan harapan dapat memperbaikinya untuk karya-karya selanjutnya. Akhirnya, semoga penulis dan pembaca dapat memperoleh manfaat dari skripsi ini.

Jakarta, 18 Desember 2024

Penulis



Muhamad Rizki



ABSTRAK

Muhamad Rizki (64207147), Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang.

Motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat stres semuanya berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Pekerja di Alfamart di wilayah Kebon Kacang akan mengukur tingkat motivasi intrinsik, faktor lingkungan, dan stres mereka untuk menarik kesimpulan tentang bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Dengan memanfaatkan data primer yang dikumpulkan dari survei yang diberikan kepada pekerja Alfamart di wilayah Kebon Kacang, penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling* untuk memilih 47 karyawan sebagai populasinya. Dengan menggunakan SPSS 25.0, data yang terkumpul diperiksa. $F_{hitung} 15,310 > F_{tabel} 2,82$ dalam data menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja semuanya berdampak pada produktivitas pada saat yang sama. Setidaknya sebagian, tingkat signifikansi untuk motivasi adalah 0,03, dan t_{hitung} adalah $2,146 > t_{tabel} 2,016$. Lingkungan kerja secara statistik signifikan 0,04, dengan $t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 2,016$. Korelasi antara stres kerja dengan $t_{tabel} 2,016$ adalah 0,02, dan t_{hitung} adalah 2,344. Terdapat bukti substansial bahwa ketiganya memiliki efek yang menguntungkan pada output pekerja. Terdapat variabel eksternal yang menyumbang 48,4 persen dari variasi nilai *Adjusted R Squared*, yaitu sebesar 51,6%.

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

ABSTRACT

Muhamad Rizki (64207147), *The Influence of Work Motivation Work Environment and Work Stress on Employee Work Productivity at Alfamart Kebon Kacang Area.*

Motivation, work environment, and stress levels all have an impact on employees' job productivity. Workers at Alfamart in the Kebon Kacang region will have their levels of intrinsic motivation, environmental factors, and stress measured in order to draw conclusions about how these factors affect productivity on the job. Utilizing primary data gathered from surveys administered to Alfamart workers in the Kebon Kacang region, this study employs a quantitative descriptive methodology with multiple linear regression analysis. This study used a non-probability sampling approach to choose 47 employees as its population. Using SPSS 25.0, the gathered data were examined. $F_{count} 15.310 > F_{table} 2.82$ in the data indicates that work motivation, work environment, and work stress all impact productivity at the same time. At least in part, the significance level for motivation is 0.03, and the t_{count} is $2.146 > t_{table} 2.016$. The workplace is statistically significant 0.04, with a t_{count} of $2.030 > t_{table} 2.016$. The correlation between work stress and $t_{table} 2.016$ is 0.02, and the t_{count} is 2.344. There is substantial evidence that all three have a favorable effect on workers' output. There were extraneous variables accounting for 48.4 percent of the variation in the Adjusted R Squared value, which was 51.6%.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Work Stres, Employee Work Productivity*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH..	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Deskripsi Konseptual	10
2.1.1 Motivasi Kerja	10
2.1.2 Lingkungan Kerja	14
2.1.3 Stres Kerja.....	20
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	25
2.2 Penelitian Yang Relevan	30

2.3	Kerangka Berfikir	35
2.4	Hipotesis	36
BAB III.....		38
METODE PENELITIAN		38
3.1	Desain Penelitian	38
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.3	Definisi Operasional Variabel	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5	Teknik Analisis Data	42
BAB IV		50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Hasil Penelitian.....	50
4.1.1	Karakteristik Responden	50
4.1.2	Deskripsi Data Penelitian	54
4.2	Uji Kualitas Data	69
4.2.1	Uji Validitas.....	69
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	73
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	75
4.3.1	Uji Normalitas	75
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas	77
4.3.3	Uji Multikolinearitas	79
4.4	Analisis Regresi Berganda.....	80
4.5	Uji Hipotesis.....	82
4.5.1	Uji t (Parsial)	82
4.5.2	Uji F (Simultan).....	84
4.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85
4.6.1	Uji Koefisien Determinasi Parsial	85
4.6.2	Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	87
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian	87
4.7.1	Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang.....	88
4.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang	89

4.7.3	Pengaruh Stres Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang.....	89
4.7.4	Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang.....	90
4.8	Implikasi Penelitian.....	90
4.9	Keterbatasan Penelitian.....	91
BAB V		93
PENUTUP.....		93
5.1	Kesimpulan	93
5.2	Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....		94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		101
SURAT KETERANGAN RISET		102
BUKTI PENGECEKAN PLAGIARISME.....		103
LAMPIRAN-LAMPIRAN		105



DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel III. 2 Tabel Skala Likert.....	41
Tabel IV. 1 Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV. 2 Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV. 3 Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	53
Tabel IV. 4 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X ₁).....	55
Tabel IV. 5 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X ₂). ..	59
Tabel IV. 6 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Stres Kerja (X ₃)	62
Tabel IV. 7 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y) ..	66
Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X ₁)	70
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₂).....	71
Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X ₃)	72
Tabel IV. 11 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	73
Tabel IV. 12 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel IV. 13 Uji Normalitas <i>One-Sampel Kolmogrov-Smirnov</i>	76
Tabel IV. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode <i>Rank Spearman's Rho</i>	78
Tabel IV. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel IV. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80
Tabel IV. 17 Uji t (Parsial)	82
Tabel IV. 18 Uji Signifikan F (Simultan).....	84
Tabel IV. 19 Hasil Koefisien Determinasi Parsial X ₁ terhadap Y.....	85
Tabel IV. 20 Hasil Koefisien Determinasi Parsial X ₂ terhadap Y	86
Tabel IV. 21 Hasil Koefisien Determinasi Parsial X ₃ terhadap Y.....	86
Tabel IV. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berfikir	35
Gambar IV. 1 <i>Normal Probability Plot</i>	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Google Form</i>	105
Lampiran 2 Data Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X ₁)	112
Lampiran 3 Data Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X ₂)	113
Lampiran 4 Data Tabulasi Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)	116
Lampiran 5 Lampiran Deskripsi Karakteristik Responden	118
Lampiran 6 Lampiran Deskripsi Data Penelitian	119
Lampiran 7 Perolehan Uji Validitas Pada Setiap Variabel (X ₁ , X ₂ , X ₃ , Y)	127
Lampiran 8 Perolehan Uji Reliabilitas Pada Setiap Variabel (X ₁ , X ₂ , X ₃ , Y) ..	131
Lampiran 9 Uji Normalitas	132
Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas	133
Lampiran 11 Uji Multikolinearitas	134
Lampiran 12 Uji Regresi Linear Berganda	135
Lampiran 13 Uji Hipotesis	136
Lampiran 14 Uji Determinasi (R ²)	137
Lampiran 15 R _{tabel}	138
Lampiran 16 T _{tabel}	139
Lampiran 17 F _{tabel}	140
Lampiran 18 Lampiran Dokumentasi	141
Lampiran 19 Bukti Submit Jurnal	141

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci untuk menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang kondusif dan tekanan pekerjaan yang dialami. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan yang baik antar karyawan, fasilitas kerja yang memadai, dan budaya organisasi yang positif, dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan, target yang sulit dicapai, atau konflik di tempat kerja, dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja telah menjadi topik utama dalam berbagai penelitian terkait produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi, menciptakan research gap yang menjadi latar belakang penting bagi studi ini.

Motivasi kerja secara konsisten diidentifikasi sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas. Sebagai contoh, penelitian Liana (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Hal ini menegaskan

pentingnya peran motivasi kerja dalam meningkatkan efisiensi dan hasil kerja karyawan.

Tetapi ada korelasi yang kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas. Penelitian oleh Trisnawaty & Parwoto (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja PT JS Jakarta Divisi Produksi 1 berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Namun dengan mempertimbangkan, studi oleh Parashakti & Noviyanti (2021) menetapkan bahwa lingkungan kerja PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Stres kerja, di sisi lain, sering kali menjadi faktor penghambat produktivitas. Menurut Putra (2021), Kinerja dan produktivitas karyawan tidak terpengaruh oleh stres kerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa stres di tempat kerja dapat berdampak buruk pada produktivitas, seperti yang diungkapkan oleh Ariansah & Wahyuningsih (2023) pada studi di PT Megasari Makmur.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik, faktor lingkungan, dan stres terhadap produktivitas di tempat kerja tidak selalu konsisten satu sama lain. Salah satu bisnis ritel besar di Indonesia, Alfamart, menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas layanan dan operasional di tengah persaingan yang ketat. Salah satu area operasional penting merupakan Kebon Kacang, yang merupakan kawasan strategis dengan tingkat aktivitas perdagangan yang tinggi. Hal ini mendorong kebutuhan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tersebut lebih lanjut dalam konteks yang berbeda, termasuk pada perusahaan ritel modern seperti Alfamart.

Alfamart, sebagai salah satu pemain utama di sektor ritel, memiliki dinamika kerja yang kompleks. Produktivitas karyawan menjadi kunci keberhasilan operasional mereka, terutama di area strategis seperti Kebon Kacang. Penelitian Aspa et al. (2023)

menggarisbawahi kebutuhan penting untuk pemeriksaan lebih menyeluruh terhadap dinamika ini di Alfamart dengan mengonfirmasi bahwa budaya kerja dan stres berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dalam studi sebelumnya, Almaida & Purnomo (2021) Stres dan dorongan intrinsik di tempat kerja memengaruhi seberapa bahagia seorang karyawan dalam kariernya. Hubungan ini dapat menjadi indikator penting untuk memahami bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap produktivitas di lingkungan kerja ritel.

Penelitian Febrian et al. (2021) Pentingnya lingkungan kerja yang positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan industri keuangan tidak dapat dilebih-lebihkan. Hal ini relevan untuk diaplikasikan pada sektor ritel, di mana tekanan kerja dan kebutuhan produktivitas tinggi menjadi tantangan utama.

Sebagai tambahan, studi Fau & Buulolo (2023) menunjukkan bahwa kantor Samsat Nias Selatan dapat memperoleh manfaat dari lingkungan kerja yang lebih mendukung dalam hal peningkatan produktivitas staf. Hasil ini memberikan perspektif tambahan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikologis harus diperhatikan untuk mencapai produktivitas maksimal.

Dalam konteks Alfamart, tekanan operasional dan target harian kerap menjadi sumber stres kerja. Studi oleh Mugni Jayadi & Liana (2022) menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi penghambat produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, memahami pengaruh stres kerja di lingkungan kerja Alfamart menjadi penting untuk mengidentifikasi solusi yang efektif.

Berdasarkan hasil observasi di Alfamart area kebon kacang yang memiliki jumlah 47 karyawan. Melihat setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dan telah memberikan upaya terbaik untuk perusahaan, maka pemberian

motivasi kerja dari seorang pemimpin sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer lingkungan kerja secara fisik di Alfamart area Kebon Kacang untuk didalam ruangan sudah cukup memadai untuk digunakan bekerja. Meskipun demikian, terdapat perhatian terhadap kebersihan lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan. Salah satu masalahnya adalah kurangnya perhatian terhadap kebersihan lantai serta kondisi kamar mandi yang terkadang tidak terjaga dengan baik. Perusahaan perlu melakukan pemeriksaan atau pengecekan terhadap staf toko yang sedang bertugas agar pembersihan dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan agar kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada alfamart area kebon kacang, Pemicu terjadinya stres kerja pada karyawan Alfamart antara lain ada tuntutan perusahaan harus mencapai target yang telah ditentukan walaupun sudah mendapatkan bantuan dari rekan kerja akan tetapi target penjualan belum memenuhi target, ada tekanan dari seorang Manajer, tuntutan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang diberikan. Oleh karena itu dapat memicu terjadinya stres kerja yang dialami karyawan tersebut. Ketika mengalami stres kerja tentunya karyawan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kalimantan Mitra (Bassang & Sapan, 2023). Namun ditemukan hasil yang berbeda bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Human Capital Management PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Berdasarkan beberapa hasil *research gap* atau penelitian terdahulu terdapat hasil penelitian yang berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, terdapat penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. JS Jakarta Bagian Produksi 1 (Trisnawaty & Parwoto, 2021), dan terdapat pula penelitian lain ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta (Rampisela & Lumintang, 2020).

Berdasarkan hasil *research gap* atau penelitian terdahulu terdapat beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu seperti penelitian berikut menyatakan bahwa Budaya kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu (Aspa et al., 2023). Selain itu ada juga peneliti yang mendapati hasil bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado (Nangoy et al., 2020).

Dari penelitian-penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Untuk persamaan, penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini juga serupa dengan penelitian terdahulu, yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian ini dilakukan pada karyawan Alfamart Area Kebon Kacang, yang memiliki karakteristik dan dinamika kerja yang berbeda dibandingkan dengan objek penelitian terdahulu.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami hubungan ketiga variabel tersebut secara simultan di konteks ritel modern seperti Alfamart. Penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, terdapat kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja dapat dikelola secara strategis guna meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor ritel modern. Penelitian yang lebih komprehensif dapat memberikan wawasan baru tentang dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut di berbagai sektor industri.

Mengingat hal tersebut diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ALFAMART AREA KEBON KACANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Masalah penelitian berikut dapat dirumuskan oleh penulis dengan menggunakan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Alfamart area kebon kacang?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Alfamart area kebon kacang?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Alfamart area kebon kacang?

4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Alfamart area kebun kacang?

1.3 Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang dikemukakan menginformasikan tujuan penelitian dari penelitian ini yaitu untuk menentukan, mengevaluasi, dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Alfamart area kebun kacang.
2. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Alfamart area kebun kacang.
3. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Alfamart area kebun kacang.
4. Untuk mengetahui Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Alfamart area kebun kacang.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat khusus bagi penulis, Perusahaan dan bagi akademis :

1. Manfaat bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam serta meningkatkan kemampuan dalam memahami, menganalisis,

dan mengawasi sumber daya manusia suatu perusahaan, terutama berfokus pada elemen-elemen yang mempengaruhi efisiensi pekerja.

2. Manfaat bagi Akademis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi batu loncatan untuk penelitian masa depan tentang topik yang sama atau serupa, dan juga akan mengajarkan siswa cara lebih memahami peran faktor-faktor seperti lingkungan kerja, stres, dan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Perusahaan dapat berbuat lebih banyak untuk membina tempat kerja yang produktif jika mereka memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi hasil kerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, faktor lingkungan, dan tingkat stres. Karena itu, moral di tempat kerja akan meningkat, dan karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang akan meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan di alfamart area kebon kacang yang mencakup 5 toko yaitu Alfamart Kebon kacang 1, Alfamart Kebon kacang 2, Alfamart Kebon kacang 9, Alfamart Kebon kacang 12, Alfamart Kebon kacang 30. Waktu Penelitian ini dilakukan dari 18 Oktober sampai 18 Desember 2024, Subjek dalam penelitian ini merupakan 47 responden Alfamart area kebon kacang. Efek motivasi intrinsik, faktor lingkungan, dan stres terhadap produktivitas di perkebunan kacang tanah merupakan satu-satunya fokus penelitian ini. Regresi linier berganda akan digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul, dengan bantuan alat analisis *Statistical Package of Social Sciences* (SPSS) versi 25.0.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup kajian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan merupakan sub-bab yang menyusun segmen ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat berbagai macam teori yang relevan yaitu terdiri dari teori-teori yang mendasari penelitian ini. deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Strategi penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data semuanya dirinci dalam bab ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Inti dari penelitian ini dibahas di bagian ini. Analisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas di Alfamart daerah Kebon Kacang, termasuk motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan stres. Serta Implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian saat meneliti

BAB V KESIMPULAN

Bab ini memaparkan mengenai Kesimpulan dan saran mengenai hasil analisis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan konsep teori untuk mendukung dan mengkaji di dalam penelitian. Deskripsi konseptual penelitian yang akan peneliti bahas yaitu terkait pembahasan-pembahasan mengenai judul yang di angkat oleh penulis seperti adanya penjelasan-penjelasan yang relevan di setiap variabel terikat dan variabel bebas pada penelitian ini. Masing-masing deskripsi konseptual yang digunakan dalam studi ini dirinci di bawah ini.

2.1.1 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Abraham Maslow berpendapat bahwa dinamika motivasi pada dasarnya sama di semua makhluk hidup dan bersifat dinamis, selalu berubah, rumit, dan selalu ada (Puspitasari et al., 2024).

Motif, di sisi lain, didefinisikan oleh Frederick J. Mc Donald sebagai perubahan internal dalam energi yang terwujud sebagai emosi dan perilaku dengan tujuan mencapai suatu tujuan (Dewi, 2020).

Menurut (Liana, 2020) Motivasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawannya meningkatkan karir pada suatu perusahaan dengan suatu prestasi. Motivasi diberikan dalam bentuk imbalan berupa material dan non material, imbalan material yang pantas atas beban kerja pada suatu posisi akan mendorong

karyawan menempati posisi itu. Baik disengaja atau tidak sadar, Makmum mendefinisikan motivasi sebagai kondisi batin dan kesiapan individu untuk mengambil tindakan dalam mengejar suatu tujuan.

Berdasarkan dari definisi di atas yang telah dipaparkan oleh para ahli, Keinginan intrinsik seseorang untuk berperilaku dengan cara yang memengaruhi tingkat kegembiraannya itulah yang kita maksud ketika berbicara tentang motivasi dan kegigihan pelaku yang dimiliki sehingga memiliki energi penuh untuk menggapai sesuatu yang diinginkan.

B. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi di tempat kerja seperti yang diidentifikasi oleh (Umpung et al., 2020):

1. Kompensasi

Kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan searah dengan motivasi kerja. Peningkatan kompensasi akan meningkatkan motivasi tenaga kesehatan, begitu pula sebaliknya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja juga menunjukkan hubungan yang kuat dengan motivasi kerja. Semangat dan produktivitas karyawan dalam industri perawatan kesehatan dapat memperoleh manfaat dari tempat kerja yang dirancang dengan baik, aman, dan mendukung.

3. Kebijakan

Kebijakan menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan. Kebijakan yang adil, relevan, dan mendukung

operasional kesehatan selama pandemi terbukti dapat meningkatkan motivasi secara signifikan.

4. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal menunjukkan hubungan yang sedang dengan motivasi kerja. Hubungan yang baik antara tenaga kesehatan dan rekan kerja, atasan, maupun pasien, berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja.

C. Jenis Motivasi Kerja

Motivator Terkait Pekerjaan Berdasarkan Teori Hasibuan dalam (Benny et al., 2021) Motivasi positif dan negatif adalah dua kategori utama dorongan manusia:

1. Motivasi Positif

Para manajer menggunakan motivasi positif ketika mereka mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan yang bekerja lebih dari yang diharapkan. Memotivasi bawahan secara positif akan meningkatkan etos kerja mereka karena, yah, orang-orang pada umumnya menghargai sesuatu yang baik.

2. Motivasi Negatif

Menginspirasi bawahan dengan ancaman hukuman merupakan contoh motivasi negatif. Efek jangka pendek dari motivasi negatif ini—bawahan bekerja lebih keras karena takut akan hukuman—mungkin berumur pendek, tetapi efek jangka panjangnya bisa jadi bencana. Motivasi negatif merupakan suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan karena adanya rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif tumbuh akibat ancaman dan paksaan. Motivasi negatif tidak menjamin peningkatan prestasi, motivasi ini dilakukan agar karyawan berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian

akan timbul dorongan dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya supaya terhindar dari hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi ini dilakukan dengan tepat dan wajar.

D. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut (Sukardi & Purwanto, 2022) dalam penelitiannya terdapat dimensi yang mendorong motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Dorongan Internal

Motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya, sehingga menimbulkan kepuasan dari apa yang sudah dilakukan. Faktor internal tersusun atas pemahaman terkait dirinya pribadi, prestasi, harga diri, kebutuhan, impian, tingkat pendidikan, pembawaan pribadi, serta pengalaman

2. Motivasi Kerja Dorongan Eksternal

Sumber inspirasi yang tidak berasal dari dalam diri pekerja, unsur ini terdiri dari pemimpin dan gaya kepemimpinannya, lingkungan kerja, gaji, dorongan atasan, hukuman dan imbalan.

Menurut gagasan yang disebutkan di atas, ada dua jenis variabel yang memengaruhi keinginan orang untuk bekerja: variabel yang berasal dari dalam dirinya (faktor internal) dan variabel yang berasal dari luar dirinya (faktor eksternal).

E. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut jurnal (Prastyo & Santoso, 2021) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Produktivitas di tempat kerja

Lakukan suatu tindakan dengan kemampuan terbaik

3. Kesempatan Untuk Maju

Ingin mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan usahanya

4. Ucapan Terima Kasih atas Prestasi

Aspirasi untuk mencapai kesuksesan finansial di atas rata-rata.

5. Pekerjaan berat

Ingin menjadi ahli dalam profesinya melalui studi

Sesuai indikator dari motivasi kerja yang diuraikan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai aspek intrinsik dan ekstrinsik yang saling melengkapi. Tanggung jawab pribadi menunjukkan pentingnya kesadaran individu terhadap tugasnya, yang menjadi fondasi dalam menumbuhkan komitmen kerja. Prestasi kerja mencerminkan dorongan untuk melakukan tugas dengan optimal, yang menjadi ukuran kualitas individu dalam menghadapi tantangan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Soetjipto berpendapat bahwa segala sesuatu dan segala sesuatu yang berpotensi memengaruhi perusahaan atau organisasi sedemikian rupa sehingga memengaruhi

kinerja dan kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Sihaloho & Siregar, 2020).

Menurut Hasibuan dalam (Negoro et al., 2021) menyatakan bahwa “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Adanya lingkungan kerja yang kondusif menciptakan perasaan aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif.

Menurut (Fau & Buulolo, 2023) Segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan dan fasilitas yang sesuai semuanya berkontribusi pada kapasitas karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, yang pada gilirannya memengaruhi moral mereka dan, pada akhirnya, produktivitas mereka.

Mengingat hal tersebut di atas, cukup masuk akal jika dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah kumpulan semua hal yang ada di sekitar pekerja dan memiliki potensi memengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Berikut ini adalah beberapa cara di mana kondisi kerja seseorang dapat memengaruhi kinerjanya dalam pekerjaan:

- a. Sumber Daya
- b. Suhu lingkungan
- c. Gangguan
- d. Ruang, warna, dan desain

- e. Tindakan keselamatan
- f. Interaksi di tempat kerja

Faktor-faktor yang disebutkan oleh Sedarmayanti dalam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup, misalnya, sangat penting untuk memastikan kenyamanan visual karyawan, sehingga mereka bisa bekerja dengan efisien. Suhu udara yang nyaman juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, karena suhu yang terlalu panas atau dingin bisa mengganggu konsentrasi. Suara bising perlu dihindari agar karyawan dapat fokus dan bekerja tanpa gangguan. Selain itu, warna dan tata letak ruang yang baik dapat mendukung kenyamanan dan mobilitas, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja. Keamanan kerja adalah faktor utama yang memastikan karyawan merasa terlindungi, yang sangat penting untuk kesehatan dan keselamatan mereka. Terakhir, Moral, produktivitas, dan keterlibatan staf dapat ditingkatkan melalui hubungan yang harmonis di tempat kerja. Tempat kerja yang sehat dan efektif merupakan hasil gabungan dari semua elemen yang disebutkan di atas, yang saling melengkapi.

C. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) Ada dua kategori utama tempat kerja:

1. Apa yang ada di sekitar tempat kerja dan memiliki kemampuan memengaruhi pekerja dalam beberapa cara disebut lingkungan kerja fisik. Seperti peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat, Tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkut.

2. Interaksi antara karyawan dan atasan, rekan kerja, serta bawahannya membentuk lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik sama-sama penting dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai memberikan kenyamanan dan efisiensi, sementara hubungan kerja yang baik menciptakan suasana yang kondusif dan memotivasi. Sinergi antara keduanya menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

D. Dimensi Lingkungan Kerja

- E. Menurut Pailhe, berikut ini adalah ciri-ciri tempat kerja yang ideal(Lestari et al., 2020):

1. Keamanan di tempat kerja

Ketika pekerja tidak terpapar bahaya fisik apa pun dalam bekerja, kita katakan bahwa tempat kerja tersebut aman, mental, atau emosional yang mungkin muncul selama bekerja. Ini mencakup tindakan untuk memastikan keselamatan karyawan, baik melalui prosedur keselamatan, fasilitas kerja, maupun perlindungan dari ancaman bahaya lainnya.

2. Jaringan komunikasi

Jaringan komunikasi merupakan sistem atau mekanisme yang memfasilitasi pertukaran informasi antara individu atau kelompok di tempat kerja. Komunikasi yang efektif mendukung koordinasi tugas, pengambilan keputusan, dan hubungan kerja yang sehat antar karyawan dan manajemen

3. Jam kerja

Jam kerja merujuk pada durasi waktu yang dihabiskan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dimensi ini mencakup pengaturan waktu

kerja yang seimbang, fleksibilitas dalam jadwal, serta perencanaan waktu yang memungkinkan karyawan menjaga produktivitas tanpa mengorbankan kesehatan dan keseimbangan hidup.

4. Pemberdayaan karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan upaya untuk memberikan karyawan kesempatan, wewenang, dan dukungan agar dapat berpartisipasi aktif, mengambil inisiatif, dan mengembangkan kemampuan mereka. Hal ini melibatkan pelatihan, pengakuan, dan pemberian tanggung jawab untuk meningkatkan kepercayaan diri serta kinerja mereka.

5. Kecepatan kerja.

Kecepatan kerja mengacu pada efisiensi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dimensi ini menyoroti pentingnya manajemen waktu dan proses kerja yang efektif untuk memastikan pekerjaan selesai sesuai target tanpa menurunkan kualitas.

Dimensi lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Pailhe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ideal mencakup aspek keamanan, komunikasi, waktu kerja, pemberdayaan, dan efisiensi. Keamanan kerja memberikan rasa aman bagi karyawan, sedangkan komunikasi yang efektif menciptakan koordinasi dan hubungan yang sehat. Pengaturan jam kerja yang seimbang mendukung produktivitas tanpa mengorbankan keseimbangan hidup. Pemberdayaan karyawan mendorong pengembangan kemampuan dan rasa percaya diri, sementara kecepatan kerja memastikan efisiensi tanpa mengurangi kualitas. Untuk membangun tempat kerja yang produktif dan menyenangkan, penting bahwa kelima aspek ini bekerja bersama.

F. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa tolak ukur atau pun indikator dari lingkungan kerja yang berkualitas yaitu sebagai berikut (Hulu et al., 2022):

1. Hubungan antara karyawan

Indikator yang dapat diukur dalam melihat lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yaitu hubungan yang terjalin antara sesama rekan karyawan dalam melakukan pekerjaan atau bagiannya masing-masing. Relasi dan komunikasi yang saling membangun, saling menolong, saling membantu sesama apabila mengalami kesulitan, mau berbagi atau pun saling menguatkan satu sama lain di tengah tekanan atau pun keadaan yang sulit pada saat melakukan pekerjaan.

2. Suasana kerja

Suasana yang harmonis, tenang (jauh dari gangguan kebisingan), yang dapat mengganggu atau mengalihkan konsentrasinya dalam bekerja. Kemudian, suasana yang adem, santai. Sehingga, memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan atau menyelesaikan bagian-bagiannya.

3. Fasilitas-fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung menjadi indikator dalam melihat lingkungan kerja berkualitas atau tidak. Karena apabila fasilitas-fasilitas lengkap, maka para karyawan semangat, cepat juga menyelesaikan bagiannya, sehingga secara tidak langsung semakin meningkatkan kualitas atau peningkatan efisiensi.

Lingkungan kerja yang berkualitas dapat dinilai dari beberapa indikator penting. Hubungan antar karyawan yang baik menciptakan dukungan dan kolaborasi yang memperkuat semangat kerja, terutama saat menghadapi tantangan. Suasana kerja yang nyaman dan harmonis membantu meningkatkan konsentrasi serta motivasi karyawan.

Selain itu, fasilitas kerja yang memadai mendorong efisiensi dan produktivitas. Kombinasi dari hubungan yang positif, suasana kerja yang kondusif, dan fasilitas yang mendukung menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

2.1.3 Stres Kerja

A. Pengertian Stres Kerja

Bila beban kerja seseorang melebihi kapasitasnya untuk mengelola stres yang menyertainya, kondisi tekanan emosional yang dikenal sebagai stres kerja dapat terjadi. Sederhananya, stres kerja terjadi ketika kapasitas fisik atau mental seseorang kewalahan oleh beban kerja yang berlebihan (Sartika, 2023)

Selanjutnya Rivai mengungkapkan dalam buku (Sartika 2023) Stres psikologis di tempat kerja adalah keadaan ketegangan yang mengganggu kesehatan fisik dan mental seseorang, yang berdampak pada suasana hati, kognisi, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Saat seseorang mengalami stres maka ia dapat kelelahan baik secara fisik maupun psikis dan berpotensi menyebabkan gangguan fisik, psikis, emosi, kognisi, hingga konasi (motivasi) pula. Dengan demikian stres dapat menyebabkan gangguan campuran yang cukup kronis apabila dialami oleh seseorang (sartika, 2023)

Menurut (Aspa et al., 2023) stres dapat di definisikan sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Stres kerja jika tidak dikelola dengan baik maka berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Stres juga merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatannya.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas karyawan. Selain itu, stres menjadi salah satu faktor yang

memberikan tekanan pada produktivitas dan lingkungan kerja, serta mengganggu individu dalam melaksanakan aktivitasnya

B. Faktor-faktor Stres

Berikut adalah beberapa faktor penyebab stres yang umum dialami (Widhiastuti, H., & Dewi, R., 2018):

1. Tugas yang sangat berat
2. Urgensi atau keterbatasan waktu
3. Pemantauan yang tidak memadai
4. Suasana politik yang tidak menentu
5. Kritik atas kinerja pekerjaan yang kurang memadai
6. Membutuhkan lebih banyak daya untuk menyelesaikan tugas
7. Kebingungan tentang tanggung jawab
8. Frustrasi
9. Ketidaksepakatan antara individu dan dinamika kelompok
10. Sistem nilai suatu organisasi dibandingkan dengan karyawannya
11. Berubah dalam banyak cara berbeda

Berdasarkan faktor-faktor penyebab stres yang diuraikan oleh Widhiastuti & Dewi (2018), dapat disimpulkan bahwa stres di tempat kerja sering kali disebabkan oleh kombinasi dari beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan kurangnya dukungan dari supervisi yang baik. Selain itu, faktor iklim politis yang tidak aman, ketidakjelasan peran, serta konflik antar individu atau kelompok turut memperburuk keadaan. Perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan serta perubahan yang tidak terduga juga dapat menambah tingkat stres. Oleh karena itu, bisnis hendaknya berupaya menumbuhkan suasana positif, dengan komunikasi yang jelas, pengaturan beban kerja

yang seimbang, serta supervisi yang efektif untuk mengurangi faktor-faktor stres tersebut.

C. Jenis Stres Kerja

Stres menurut (Qonitatin Nisak & Dewi Andriani, 2022) Eustres dan distres adalah dua kategori utama stres.

1. Respons yang sehat, baik, dan bermanfaat terhadap stres dikenal sebagai eustress. Sebagai respons terhadap segala jenis stres, tubuh akan menyesuaikan diri. Stres yang positif, sehat, dan menantang terjadi saat tubuh memanfaatkannya untuk mencapai tujuan atau meningkatkan kinerja.
2. *Distres*, merupakan semua bentuk stres yang melebihi kemampuan untuk mengatasinya, membebani tubuh dan menyebabkan masalah fisik atau psikologis. Reaksi berlebihan, kebingungan, dan kinerja di bawah standar merupakan reaksi umum terhadap ketidaknyamanan emosional. Adanya respon seorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologi yang berlebihan. Hal tersebut, dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal.

Stres memiliki dua sisi yang berbeda, yaitu *eustres* dan *distres*. Oleh karena itu, penting untuk dapat mengelola stres dengan bijak, memanfaatkan *eustres* sebagai motivasi, dan mengurangi *distres* agar tetap menjaga keseimbangan dan kesehatan dalam bekerja.

D. Dimensi Stres Kerja

Dimensi stres kerja adalah sebagai berikut (Priastuty & Mulyana, 2021) :

1. Dimensi Fisiologis

Perubahan dalam metabolisme tubuh, seperti pusing, yang terjadi sebagai respons terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan dampak stres secara fisik.

2. Dimensi Psikologis

Dampak stres yang terkait dengan ketidakpuasan pekerjaan, seperti perasaan tidak nyaman atau frustrasi. Hal ini dapat memengaruhi kesejahteraan mental karyawan.

3. Dimensi Behavior

Respons sensitif dan perilaku tidak biasa yang muncul sebagai respons terhadap tekanan kerja.

Stres kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam berbagai dimensi yang saling terkait. Dimensi fisiologis menggambarkan bagaimana stres dapat berdampak langsung pada kesehatan fisik, seperti timbulnya rasa pusing atau kelelahan, yang tentunya mempengaruhi produktivitas. Dimensi psikologis lebih menunjukkan efek emosional dari stres, di mana ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menyebabkan perasaan frustrasi atau tidak nyaman, yang mengarah pada menurunnya motivasi dan kesejahteraan mental. Sedangkan dimensi perilaku mengarah pada reaksi eksternal karyawan, seperti respons yang berlebihan atau perilaku yang tidak biasa, yang bisa menandakan stres yang tak terkelola dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan ketiga dimensi ini dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencegah dan mengelola stres dengan efektif.

E. Indikator Stres Kerja

Berikut ini merupakan tanda-tanda stres kerja menurut Notoatmodjo (Alfarol & Bahwiyanti, 2023):

1. Kondisi pekerjaan

Tanggung jawab yang ekstrem dapat menyebabkan masalah stres kerja dalam karyawan.

2. Peran kerja

Pekerjaan yang tidak jelas membuat pekerja merasa tidak nyaman di tempat kerja

3. Variabel interpersonal

terkait dengan kerjasama antara rekan, bawahan dan atasan.

4. Kemajuan karir

Perkembangan karir ke posisi yang lebih tinggi, sesuai pertimbangan kemampuan profesional pekerja dan kebutuhan perusahaan.

5. Susunan organisasi

Struktur organisasi antar tiap organisasi tentu berbeda, struktur yang kaku, manajemen yang kurang mengerti kondisi, tidak adanya pelatihan, dan tidak ikut andil dalam penentuan pilihan adalah awal dari stres kerja.

Menurut indikator stres kerja sebelumnya, stres kerja dapat disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk kondisi kerja yang menimbulkan stres, peran kerja yang tidak jelas, serta masalah interpersonal dalam hubungan kerja antara rekan, atasan, dan bawahan. Selain itu, kemajuan karir yang terbatas dan struktur organisasi yang kaku atau tidak mendukung juga dapat meningkatkan stres. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang jelas, mendukung

perkembangan karir, serta memiliki struktur organisasi yang fleksibel agar dapat mengurangi potensi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Terdapat produktivitas menurut (Ariansah & Wahyuningsih, 2023) “Produktivitas di tempat kerja mengacu pada kapasitas untuk memanfaatkan sumber daya seseorang semaksimal mungkin dengan memaksimalkan output seseorang dalam kaitannya dengan input seseorang”. Produktivitas kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada tempat kerja.

Produktivitas kerja merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Rasio output (hasil) terhadap input (sumber daya yang digunakan) selama periode waktu tertentu merupakan definisi umum produktivitas di tempat kerja. Menurut Kitalulus, produktivitas kerja mencakup dua dimensi utama: efektivitas, yang berkaitan dengan pencapaian hasil maksimal, dan efisiensi, yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya secara optimal. (Candrawadhani, 2024)

Seorang karyawan dianggap produktif jika mereka secara konsisten memenuhi atau melampaui target penjualan perusahaan. Agar produktif di tempat kerja, seseorang harus memiliki mentalitas bahwa segala sesuatu yang dilakukan hari ini harus lebih baik daripada apa pun yang dilakukan kemarin, dan bahwa hasil apa pun yang mungkin terjadi besok harus memiliki kualitas yang lebih tinggi daripada apa yang dicapai hari ini (Trisnawaty & Parwoto, 2021).

Jadi dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana Seorang pekerja dapat menyelesaikan

tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Efisiensi staf akan dievaluasi menggunakan metrik kinerja individual, termasuk pencapaian target, efisiensi kerja, dan kualitas hasil kerja, yang akan dikumpulkan melalui laporan kinerja yang ada. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian oleh (Siagian, 2024), Efisiensi pekerja dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh tiga variabel utama:

1. Motivasi Kerja

Karyawan yang sangat termotivasi untuk sukses di tempat kerja cenderung akan bekerja lebih keras dan melampaui tugas untuk memastikan keberhasilan. Karena karyawan yang terinspirasi lebih berinvestasi dalam keberhasilan perusahaan dan lebih fokus pada tujuannya, penelitian menunjukkan bahwa motivasi di tempat kerja berdampak signifikan pada hasil kerja.

2. Pengawasan Kerja

Untuk menjamin bahwa pekerja mematuhi aturan, pengawasan yang baik adalah suatu keharusan. Dengan pengawasan yang baik, kesalahan dapat diminimalkan, dan proses kerja menjadi lebih terarah, sehingga produktivitas dapat ditingkatkan.

3. Disiplin Kerja

Mempertahankan konsistensi dan hasil kerja berkualitas tinggi sebagian besar dicapai melalui disiplin kerja. Disiplin memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan mematuhi aturan yang berlaku, sehingga waktu dan sumber daya dapat dimanfaatkan secara efisien.

Ketiga faktor tersebut secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja secara positif baik secara individu maupun bersama-sama. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan strategi yang meningkatkan motivasi, memastikan pengawasan kerja yang efektif, serta menegakkan disiplin kerja guna mencapai produktivitas yang optimal.

C. Jenis Produktivitas Kerja

Tiga jenis produktivitas terdiri dari produktivitas parsial, produktivitas dua faktor, dan produktivitas total (Galih Prayoga & Suseno, 2023).

1. Produktivitas parsial

Produktivitas yang diukur berdasarkan satu input atau faktor tertentu.

2. Produktivitas dua faktor

Produktivitas yang diukur dengan mempertimbangkan dua faktor input utama.

3. Produktivitas Total

Produktivitas yang mencakup semua input yang digunakan dalam proses produksi.

Berdasarkan hal diatas pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan tergantung pada cakupan faktor yang ingin dianalisis, dan pemahaman yang mendalam tentang ketiganya dapat membantu meningkatkan efisiensi dalam proses produksi.

D. Dimensi Produktivitas Kerja

Berikut merupakan dimensi produktivitas kerja menurut (Komariyah & Laelawati, 2023) yaitu sebagai berikut:

1. Konsep efektivitas

Metrik ini menilai efisiensi pekerja dalam menggunakan waktu dan bahan yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Mengurangi inefisiensi dalam manajemen waktu, pemanfaatan sumber daya, dan pencegahan pemborosan dapat menghasilkan efisiensi yang lebih besar.

2. Tingkat keunggulan

Metrik ini berfokus pada menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi. Meningkatkan standar kualitas, mendidik pekerja dalam proses produksi, dan menerapkan teknologi yang tepat dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik.

3. Ide-ide baru

Kapasitas karyawan untuk memikirkan cara-cara baru guna meningkatkan efisiensi dan hasil diukur dengan metrik ini. Menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan ide-ide segar, menciptakan program insentif untuk mendorong inovasi, dan menerapkan solusi teknologi mutakhir dapat meningkatkan kreativitas.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendukung ketiga dimensi ini, dengan memberikan pelatihan, ruang untuk kreativitas, dan teknologi yang tepat guna memfasilitasi karyawan dalam mencapai hasil yang lebih baik.

E. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) Indikator produktivitas diperlukan untuk tujuan ini, dan tampilannya seperti ini :

1. Waktu yang dibutuhkan

Ini adalah hasil yang dicapai oleh sekelompok pekerja tertentu ketika diukur berdasarkan kriteria yang telah ada sebelumnya atau target organisasi.

2. Keadaan pekerjaan

Ini adalah hasil umum yang berkaitan dengan mutu output yang dihasilkan pekerja.

3. Tepat waktu

Dari sudut pandang menyelesaikan sesuatu tepat waktu sambil memanfaatkan waktu yang tersedia seefisien mungkin, ketepatan waktu adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan suatu kegiatan untuk memenuhi tenggat waktu yang diberikan. Seberapa cepat suatu kegiatan dirasakan oleh karyawan di awal periode hingga berubah menjadi output merupakan ukuran ketepatan waktunya.

Ketiga indikator ini harus dijaga keseimbangannya, karena terlalu fokus pada satu indikator bisa berdampak buruk pada yang lainnya. Sebuah organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas kerja harus memperhatikan ketiganya secara holistik untuk mencapai hasil yang optimal.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang relevan dengan penyelidikan ini:

Tabel II. 1

Penelitian yang Relevan

Nama penelitian	Judul penelitian	Variabel penelitian	Persamaan dan perbedaan	Hasil penelitian
(Mugni Jayadi & Liana, 2022)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan	<i>Independent:</i> motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja <i>Dependen:</i> kinerja karyawan	Persamaan: Variabel bebas: Motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Menggunakan Alat analisis SPSS dan Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda	Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta. Sedangkan stres kerja (X_3) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja

			Perbedaan: Variabel terikat kinerja karyawan Lokasi: PT. Cipta Niaga	karyawan (Y) pada karyawan PT
(Parashakti & Noviyanti, 2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<i>independen:</i> Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja <i>Dependen:</i> Produktivitas Kerja	persamaan Variabel bebas: Motivasi, Lingkungan kerja Variabel terikat: Produktivitas Kerja Karyawan Metode analisis: analisis regresi berganda	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ada sedikit bukti yang menunjukkan bahwa tempat kerja memengaruhi hasil kerja pekerja.

			Perbedaan: Variabel bebas: pelatihan kerja Lokasi: PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
(Puspitaningrum & Sudarsi, 2024)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada	<i>Independent:</i> Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja <i>Dependen:</i> Produktivitas Kerja	Persamaan: Variabel Bebas: lingkungan kerja, stres kerja Variabel terikat: produktivitas kerja Metode analisis: regresi linier berganda	Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwasanya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan, lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara

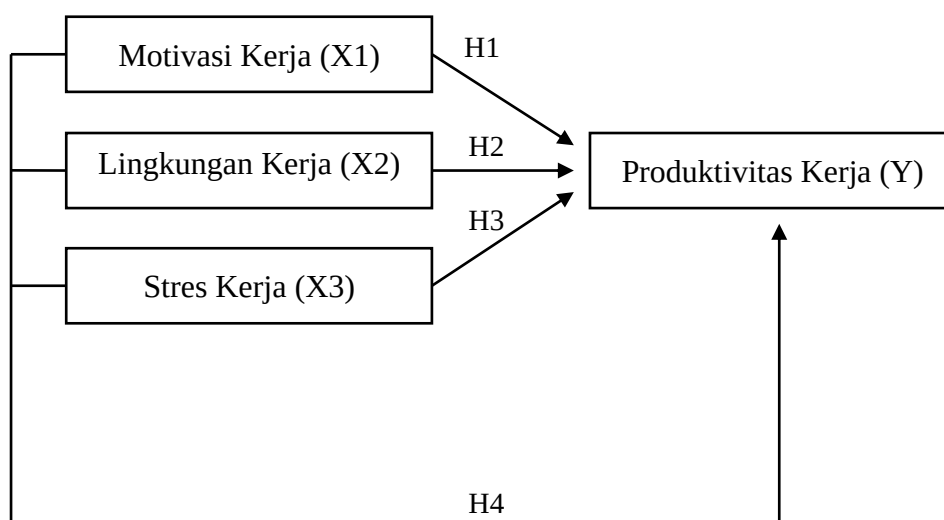
			Perbedaan: Variabel Bebas: pelatihan kerja Lokasi: CV Airin Graha Persada	positif dan juga signifikan dan stres kerja memengaruhi secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
(Febrian et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bca Finance Jakarta Barat	<i>Independent:</i> Motivasi Dan Lingkungan Kerja <i>Dependen:</i> Produktivitas Kerja	Persamaan: variabel terikat Motivasi Dan Lingkungan Kerja Variabel terikat: Produktivitas Kerja Perbedaan: pada penelitian ini	Hasil analisis data menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

			variabel terikat tidak membahas stres kerja Lokasi: Bca Finance Jakarta Barat	
(Rampisela & Lumintang, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta	<i>Independent:</i> Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah <i>Dependen:</i> Produktivitas Kerja	Persamaan: variabel terikat Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel terikat: Produktivitas Kerja Perbedaan: pada penelitian ini variabel terikat tidak	hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas

			membahas stres kerja Lokasi:	kerja, dan Variabel gaji memiliki dampak negatif yang dapat diabaikan terhadap produktivitas di tempat kerja
--	--	--	------------------------------------	--

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan penjelasan mengenai keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya disajikan melalui model atau Gambaran. Berikut kerangka berpikir pada penelitian ini:



Gambar II. 1

Kerangka Berfikir

Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) merupakan variabel bebas dalam diagram kerangka konseptual, sedangkan Produktivitas Kerja (Y) merupakan variabel terikat. Dengan demikian, jelas bahwa tiga variabel—motivasi, lingkungan kerja, dan stres—secara parsial menyiratkan produktivitas kerja. Produktivitas ditunjukkan oleh tiga elemen lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja sekaligus.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan indikator-indikator yang telah diidentifikasi, Penelitian ini didasarkan pada hipotesis berikut:

- H₀ : Diduga Motivasi kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan alfamart area kebon kacang
- H₁ : Diduga Motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan alfamart area kebon kacang
- H₀ : Diduga Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan alfamart area kebon kacang
- H₂ : Diduga Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan alfamart area kebon kacang.
- H₀ : Diduga Stres kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan alfamart area kebon kacang
- H₃ : Diduga Stres kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan alfamart area kebon kacang

- H₀ :Diduga Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan stres kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan alfamart area kebon kacang
- H₄ :Diduga Motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan alfamart area kebon kacang



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Para peneliti dalam penelitian ini mensurvei para pekerja Alfamart di lingkungan Kebon Kacang untuk menyusun data kuantitatif. Motivasi karyawan, suasana kerja, stres, dan produktivitas semuanya dapat diukur secara objektif menggunakan metode ini. Metode ini mengonversi metode menjadi angka guna menganalisis hasil temuan, penelitian ini dapat mencakup pendekatan deskriptif, korelasi.

Pendekatan deksriptif kuantitatif pada umumnya hanya menilai tingkat suatu variabel dalam populasi dan sample yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menemukan hubungan sebab akibat diantara variabel variabel yang akan digunakan pada penelitian terkait sistem pengumpulan data yang digunakan serta penyajian hasil yang digunakan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut (Swarjana, 2022) populasi merupakan keseluruhan orang atau kasus atau objek, dimana hasil penelitian akan digeneralisasikan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfamart di area Kebon Kacang adapun jumlah populasi total 47 karyawan

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut (Swarjana, 2022) sampel merupakan bagian terpilih dari populasi yang diseleksi melalui metode sampling dalam sebuah penelitian. Penelitian ini akan menggunakan Non-Probability Sampling dengan menggunakan saturation sampling. Penelitian ini akan menggunakan sampel acak dari semua karyawan Alfamart yang bekerja di area Kebon Kacang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini merupakan tabel definisi operasional variabel pada penelitian ini:

Tabel III. 1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi Kerja (X ₁)	Tujuan motivasi manajemen adalah untuk memberi inspirasi kepada pekerja agar mencapai potensi penuh mereka sehingga mereka dapat maju dalam karier mereka di organisasi. (Liana, 2020)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Ucapan Terima Kasih atas Prestasi 5. Pekerjaan berat	Skala Likert
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	lingkungan kerja meliputi semua faktor di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat	1. Hubungan antara karyawan 2. Suasana kerja	Skala Likert

		keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan Menurut (Fau & Buulolo, 2023)	3. Fasilitas-fasilitas kerja (Hulu et al., 2022)	
3	Stres Kerja (X ₃)	Didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang timbul karena Tampaknya beban kerja melebihi kapasitas individu untuk menangani stres yang menyertai pekerjaan. (Sartika, 2023).	1. Kondisi pekerjaan 2. Peran kerja 3. Variabel interpersonal 4. Kemajuan karir 5. Susunan Organisasi (Alfarol & Bahwiyanti, 2023)	Skala <i>Likert</i>
4	Produktivitas Kerja	Istilah ini mengacu pada kemampuan untuk memperoleh hasil maksimal dari sumber daya yang Anda miliki dengan cara menggunakannya secara efisien (Ariansah & Wahyuningsih, 2023).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan Waktu (Yohanes B Windo Thalibana, 2022)	Skala <i>Likert</i>

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik:

3.4.1 Metode Observasi

Menurut Purnomo (Rajagukguk, 2024) "Observasi" adalah melacak secara cermat gejala-gejala yang sedang dipelajari. Sedangkan menurut Riyanto (Rajagukguk, 2024) menyatakan bahwa Observasi merupakan teknik atau metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian. Observasi ini dapat dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam

observasi ini, peneliti mencari dan mengamati beberapa hal seperti: motivasi kerja pada alfamart, lingkungan kerja, efek stres kerja terhadap produktivitas.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau kejadian yang berisi kumpulan pertanyaan untuk memperoleh informasi terkait penelitian yang dilakukan (Amalia et al., 2022). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer mengenai motivasi, stres, dan produktivitas dari responden. Alat ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi dari responden, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan sering digunakan baik dalam penelitian kuantitatif maupun kualitatif.

Menurut (Rajagukguk, 2024) skala likert dibagi menjadi 5 bagian yaitu pada tabel III.2, berikut:

Tabel III. 2

Tabel Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.4.3 Wawancara

Untuk mendapatkan informasi lebih mendalam tentang pengalaman karyawan terkait lingkungan kerja. Wawancara dapat diartikan sebagai percakapan terarah antara pewawancara dan orang yang diwawancarai dengan tujuan mengumpulkan data atau informasi. dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai kepala toko alfamart. Dalam konteks penelitian, wawancara digunakan untuk memahami lebih dalam mengenai pandangan, pengalaman, atau informasi lain dari responden.

3.4.3 Dokumentasi

Menggunakan data sekunder dari laporan perusahaan untuk melengkapi informasi yang diperlukan. (Zahro, 2023). Dokumentasi mengacu pada proses pengumpulan dan analisis dokumen yang berisi informasi terkait dengan subjek penelitian. Dokumen dapat berupa catatan, arsip, buku, surat kabar, foto, atau media digital lainnya yang mempunyai nilai informasi. Menurut (Sugiyono, 2016), dokumentasi merupakan suatu cara memperoleh data dan informasi baik berupa tulisan, angka, maupun gambar yang dapat menunjang penelitian

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, kami akan memanfaatkan SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk menganalisis data dan menganalisisnya menggunakan model regresi linier berganda.

3.5.1 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai kualitas data. Untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan dari survei tersebut sah dan dapat diandalkan, peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

A. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016), “Sejauh mana data yang dilaporkan peneliti sesuai dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian, itulah yang kita maksud ketika berbicara tentang validitas”. Mengikuti definisi di atas, validitas dapat dilihat sebagai sifat pengukuran yang berkaitan dengan tingkat keakuratan instrumen tes (kuesioner) dalam mengukur variabel target.

Data yang dianggap valid adalah data yang tidak menyimpang dari data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian, bukan data yang dilaporkan oleh peneliti. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja (X), serta Produktivitas Kerja (Y) merupakan faktor-faktor yang akan dijabarkan dalam penilaian validitas penelitian ini. Dalam penelitian ini, validitas instrumen diuji dengan menggunakan teknik pengujian validitas isi dengan analisis butir soal. Secara khusus, skor keseluruhan dibandingkan dengan skor pada masing-masing instrumen. Menurut (Sugiyono, 2016), “Item yang memiliki korelasi tinggi dan korelasi positif terhadap kriteria (skor total) juga dianggap memiliki validitas yang baik. Saat ini, metode yang paling banyak digunakan untuk menetapkan validitas item adalah pendekatan korelasi”.

Nilai r hitung yang telah diperoleh dari perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan r tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item tersebut valid

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item tersebut tidak valid

Metode sampel penelitian ini berputar pada pemanfaatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus derajat kebebasan ($df = n - 2$) dan tingkat kepercayaan atau signifikansi uji dua arah $\alpha = 5\%$.

B. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui seberapa dekat temuannya ketika alat ukur yang sama digunakan untuk menilai gejala yang sama lagi atau lebih, dilakukan pengujian reliabilitas (Jackie et al., 2022). Menurut (Sugiyono, 2016) "Suatu instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama" adalah definisi sederhana dari ketergantungan.

Menurut (Sugiyono, 2016) Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik belah dua (*split half*), untuk keperluan itu maka butir-butir kuesioner dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok kuesioner ganjil dan kelompok kuesioner genap, lalu skor data tiap kelompok itu disusun sendiri dan selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas menggunakan Alfa Cornbach. Keandalan instrumen ditunjukkan dengan angka alfa lebih besar dari 0,06. Variabel yang dapat dipercaya atau konsisten adalah variabel dengan nilai alfa lebih besar dari 0,60.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Salah satu cara untuk memeriksa apakah model regresi linier Ordinary Least Square (OLS) memiliki masalah dengan asumsi klasik adalah dengan menjalankannya melalui uji asumsi klasik. Jadi Regresi OLS itu mengasumsikan terdapatnya hubungan linier antara kedua variabel. Jika hubungannya tidak linier, regresi OLS bukan merupakan alat yang ideal untuk analisis penelitian dan ini diperlukansuatu modifikasi pada variabelatau analisis tersebut.Regresi OLS ini juga sering

digunakan untuk estimasi parameter dari hubungan fungsional yang berbeda (Mardiatmoko, 2020).

Temuan tersebut diperoleh dari uji asumsi standar, yang dalam kasus ini menggunakan uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas.

A. Uji Normalitas

Tujuan dari uji kenormalan adalah untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi normal atau mengikuti distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji kenormalan Kolmogorov Smirnov. Dengan memperhatikan nilai Asymp dengan seksama, akan terlihat apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Sig (2-tailed) sesuai dengan petunjuk (Pratiwi & Rizky, 2024):

- 1) Data dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai signifikan (Asym Sig 2 tailed) lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$).
- 2) Data dianggap berdistribusi tidak normal jika nilai signifikan (Asym Sig 2 tailed) kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$).

B. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan apakah varians residual tidak sama di seluruh pengamatan dalam model regresi, pengujian ini dirancang untuk memeriksa kemungkinan ini. Homoskedastisitas mengacu pada situasi di mana varians residual tidak berubah dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, sedangkan heteroskedastisitas menggambarkan situasi di mana varians tersebut berubah (Khasanah, 2020). Jika tidak terjadi Heteroskedastisitas maka model regresi tersebut baik Uji *Rank Spearman's Rho* digunakan sebagai dasar pengambilan Keputusan.

1. Untuk mengesampingkan kemungkinan heteroskedastisitas pada model regresi, nilai signifikansi 2-ekor harus lebih besar dari 0,05.

2. Jika nilai signifikansi 2-tailed $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Heteroskedastisitas dalam model regresi.

C. Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa dua variabel independen berhubungan secara linear satu sama lain. Biasanya korelasinya mendekati sempurna atau sempurna. Model regresi berganda yang baik harus mencegah variabel independen menjadi berkorelasi saat multikolinearitas terdeteksi (Robustin, 2023). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas merupakan dengan *varience Inflation Factor (VIF)*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Multikolinearitas tidak dapat disimpulkan jika nilai Toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.
- 2) Multikolinearitas dapat dikatakan terjadi apabila Toleransi kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 10.

3.5.3 Uji Analisis Regresi linier Berganda

Regresi dengan dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen dikenal sebagai analisis regresi linier berganda. Produktivitas karyawan merupakan variabel dependen, dan metode ini digunakan untuk menentukan sejauh mana faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja memengaruhinya (Sugiyono, 2016). Berikut ini adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dengan

Y = Produktivitas karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi yang mewakili masing-masing variabel bebas

X1 = Variabel Motivasi Kerja

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

X3 = Variabel Stres Kerja

e = error (kesalahan standar)

3.5.4 Uji Hipotesis

A. Uji signifikan t (parsial)

Menurut Ghazali dalam (Melaardi, 2022) Perilaku variabel dependen ini dapat dijelaskan dengan lebih baik dengan melihat seberapa baik setiap variabel independen dapat diuji secara terpisah menggunakan uji-t. Untuk melakukan pengujian ini, nilai-t yang dihitung dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 ($\alpha = 0,05$). Persamaan untuk menentukan nilai t_{tabel} :

$$t_{\text{tabel}} = (a/2; n - k - 1)$$

Dimana:

a = tingkat signifikan (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

Kriteria untuk pengambilan keputusan tentang pengaruh uji parsial yaitu:

1. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka dianggap berpengaruh secara parsial (H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika ambang signifikansi kurang dari 0,05, ini menunjukkan bahwa ada hubungan substansial antara dua variabel, X dan Y.
2. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka tidak berpengaruh secara parsial (H_0 diterima dan H_a ditolak, setidaknya jika ambang signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan substansial antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

B. Uji signifikan F (simultan)

Dengan menggunakan hipotesis statistik, ambang batas signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, uji F dapat digunakan untuk menguji dampak serentak variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi. Nilai probabilitas yang diperoleh dari hasil pemrosesan uji selanjutnya digunakan untuk pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $Sig. > 0,05$ maka H_0 ditolak maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel *dependen*.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $Sig. < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima) maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel *dependen*. (Wahid et al., 2020).

Menurut (Yuliana et al., 2020) untuk mencari dan mengetahui F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan rumus: $F_{tabel} = f(k; n-k)$

Dengan: k = jumlah variabel independen, n = jumlah sampel

3.5.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Salah satu cara untuk memverifikasi dan menetapkan bahwa model dapat menjelaskan variabel dependen secara memadai adalah dengan melihat koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2022). Untuk menetapkan kepentingan relatif setiap variabel independen dalam menentukan variabel dependen, pengujian koefisien determinasi parsial digunakan. Koefisien ini menunjukkan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan pengujian koefisien determinasi simultan bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase variasi

total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama.

Pada kolom R Square x 100 pada output SPSS, Anda dapat melihat nilai koefisien determinasi simultan. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen model hampir sepenuhnya menjelaskan varians variabel dependen. Dengan kata lain, model tersebut memberikan informasi yang hampir lengkap untuk memprediksi variasi dari variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 rendah, Oleh karena itu, aman untuk mengatakan bahwa model variasi variabel dependen dan variabel independen tidak sepenuhnya sempurna (Rajagukguk, 2024).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, dilakukan di Alfamart Area Kebon Kacang. Data diperoleh penulis melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden yang terdiri dari karyawan Alfamart. Kuesioner yang disusun mencakup 32 pertanyaan yang telah dirancang secara sistematis dan sesuai dengan indikator-indikator variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan produktivitas kerja.

Sebanyak 32 pertanyaan kuesioner disebarkan kepada para responden, dan seluruh responden diharapkan dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun. Pertanyaan tersebut dirancang agar relevan dengan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan kerja Alfamart Area Kebon Kacang. Penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik, faktor lingkungan, dan stres pada produktivitas di tempat kerja memanfaatkan informasi yang dikumpulkan dari survei ini untuk mendukung analisis dan pemrosesan data.

4.1.1 Karakteristik Responden

Hasil survei yang dilakukan di Alfamart di lingkungan Kebon Kacang, dapat diketahui karakteristik uji frekuensi responden seperti usia, jenis kelamin, dan lamanya bekerja. Uji frekuensi berdasarkan usia dibagi menjadi 4 bagian yaitu < 20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun dan > 30 tahun. Untuk uji frekuensi berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki atau perempuan, kemudian untuk uji frekuensi lamanya bekerja adalah

< 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan >10tahun. Hasil dari olahan uji frekuensi tersebut dapat dilihat dengan:

1. Karakteristik Uji Frekuensi Responden berdasarkan Usia

Tabel IV. 1

Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< 20 tahun	26	55.3	55.3	55.3
	21-25 Tahun	17	36.2	36.2	91.5
	26-30 Tahun	1	2.1	2.1	93.6
	> 30 Tahun	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan informasi dari tabel mengenai Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden berada dalam kelompok usia di bawah 20 tahun, yaitu sebanyak 26 individu (55,3%). Selanjutnya, kelompok usia 21-25 tahun menempati urutan kedua dengan total 17 individu (36,2%). Di sisi lain, responden yang berusia 26-30 tahun hanya berjumlah 1 individu (2,1%), sedangkan responden yang berumur di atas 30 tahun tercatat sebanyak 3 individu (6,4%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan Alfamart area Kebon Kacang yang menjadi sampel penelitian ini berada pada usia produktif muda, khususnya di bawah 25 tahun. Total keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 47 orang.

2. Karakteristik Uji Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 2

Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lakilaki	33	70.2	70.2	70.2
	Perempuan	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan data pada tabel Uji Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, dari total 33 partisipan (70,2%), jenis kelamin yang dominan adalah laki-laki. Sementara itu, responden perempuan sebanyak 14 orang (29,8%). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Alfamart di area Kebon Kacang lebih didominasi oleh laki-laki. Secara keseluruhan, jumlah responden dalam penelitian ini mencapai 47 orang.

3. Karakteristik Uji Frekuensi Responden berdasarkan Lama Kerja

Tabel IV. 3

Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Lama Kerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	< 5 Tahun	31	66.0	66.0	66.0
	6-10 Tahun	13	27.7	27.7	93.6
	> 10 Tahun	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, dengan jumlah 31 orang (66,0%). Sementara itu, terdapat 13 responden (27,7%) yang telah bekerja selama 6-10 tahun, dan hanya 3 responden (6,4%) individu yang masa kerjanya melebihi sepuluh tahun. Dapat dilihat ternyata sebagian besar karyawan Alfamart area Kebon Kacang adalah karyawan dengan masa kerja relatif singkat, yaitu di bawah 5 tahun. Total keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 47 orang.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Hasil didasarkan pada pengujian yang dilakukan peneliti dengan mensurvei 47 karyawan, seluruhnya digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Pada kuesioner tersebut, responden diminta untuk memilih jawaban berdasarkan skala dengan nilai sebagai berikut: STS (Sangat Tidak Setuju): 1, TS (Tidak Setuju): 2, KS (Kurang Setuju): 3, S (Setuju): 4, dan SS (Sangat Setuju): 5. Pengolahan data hasil uji frekuensi dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 25, dengan hasil yang ditampilkan melalui tabel-tabel berikut.



1. Frekuensi Jawaban Responde Motivasi Kerja (X₁)

Tabel IV. 4

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban										TOTAL %
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu meskipun menghadapi kesulitan.	0	0	0	0	0	0	26	55.3	21	44.7	100%
2.	Saya merasa puas apabila pekerjaan yang saya lakukan berhasil sesuai dengan ekspektasi.	0	0	1	2.1	2	4.3	34	72.3	10	21.3	100%
3.	Saya selalu berusaha mencapai standar prestasi yang lebih tinggi dari waktu ke waktu.	0	0	2	4.3	2	4.3	31	66	12	25.5	100%
4.	Saya merasa lebih termotivasi ketika mendapatkan penghargaan atas kontribusi saya di tempat kerja.	0	0	2	4.3	5	10.6	28	59.6	12	25.5	100%
5.	Saya merasa memiliki kesempatan yang jelas untuk berkembang di tempat kerja saya.	0	0	2	4.3	2	4.3	31	66	12	25.5	100%
6.	Peluang untuk mendapatkan promosi atau tanggung jawab baru memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.	0	0	0	0	0	0	28	59.6	19	40.4	100%

7.	Semua orang, mulai dari atasan hingga rekan kerja, memberi tahu saya betapa mereka menghargai usaha saya bagi perusahaan.	0	0	0	0	5	10.6	28	59.6	14	29.8	100%
8.	Pujian atau penghargaan yang saya terima atas kinerja saya meningkatkan semangat kerja saya.	0	0	1	2.1	5	10.6	33	70.2	8	17.0	100%
9.	Saya merasa lebih termotivasi ketika pekerjaan saya memberikan tantangan baru yang harus saya pecahkan.	0	0	0	0	4	8.5	29	61.7	14	29.8	100%
10.	Saya menikmati pekerjaan yang memungkinkan saya belajar keterampilan baru atau menemukan solusi kreatif.	0	0	0	0	2	4.3	29	61.7	16	34.0	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan data diatas hasil uji frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa beberapa skor yang mengisi pada setiap-setiap item pertanyaan kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Dari pernyataan item nomor 1, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 26 orang (55,3%), dan SS sebanyak 21 orang (44,7%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- b. Dari pernyataan item nomor 2, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 1 orang (2.1%), KS sebanyak 2 orang (4.3%), S sebanyak 34 orang (72,3%), dan SS sebanyak 10 orang (21,3%), yang dimana responden

merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.

- c. Dari pernyataan item nomor 3, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 2 orang (4,3%), KS sebanyak 2 orang (4,3%), S sebanyak 31 orang (66%), dan SS sebanyak 12 orang (25,5%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- d. Dari pernyataan item nomor 4, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 2 orang (4,3%), KS sebanyak 5 orang (10,6%), S sebanyak 28 orang (59,6%), dan SS sebanyak 12 orang (25,5%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- e. Dari pernyataan item nomor 5, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 2 orang (4,3%), KS sebanyak 2 orang (4,3%), S sebanyak 31 orang (66%), dan SS sebanyak 12 orang (25,5%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- f. Dari pernyataan item nomor 6, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 28 orang (59,6%), dan SS sebanyak 19 orang (40,4%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- g. Dari pernyataan item nomor 7, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 5 orang (10,6%), S sebanyak 28 orang (59,6%), dan SS sebanyak 14 orang (29,8%), yang dimana responden

merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.

- h. Dari pernyataan item nomor 8, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 1 orang (2,1%), KS sebanyak 5 orang (10,6%), S sebanyak 33 orang (70,2%), dan SS sebanyak 8 orang (17,0%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- i. Dari pernyataan item nomor 9, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 4 orang (8,5%), S sebanyak 29 orang (61,7%), dan SS sebanyak 14 orang (29,8%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- j. Dari pernyataan item nomor 10, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 2 orang (4,3%), S sebanyak 29 orang (61,7%), dan SS sebanyak 16 orang (34,0%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.

2. Frekuensi Jawaban Responde Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel IV. 5

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban										
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	2	4.3	7	14.9	20	42.6	15	31.9	3	6.4	100%
2.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja di tempat kerja sangat baik.	2	4.3	5	10.6	12	25.5	25	53.2	3	6.4	100%
3.	Waktu yang tersedia untuk mengerjakan tugas itu begitu sedikit sehingga saya merasa kewalahan.	1	2.1	0	0	2	4.3	29	61.7	15	31.9	100%
4.	Saya merasa suasana kerja di tempat saya menyenangkan.	0	0	3	6.4	11	23.4	25	53.2	8	17	100%
5.	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk kebutuhan kerja.	0	0	0	0	0	0	32	68.1	15	31.9	100%

6.	Saya merasa fasilitas kerja di tempat saya modern dan berfungsi dengan baik.	0	0	0	0	1	2.1	35	74.5	11	23.4	100%
----	--	---	---	---	---	---	-----	----	------	----	------	------

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan data diatas hasil uji frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa beberapa skor yang mengisi pada setiap-setiap item pertanyaan kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pernyataan item pertama, dari 47 karyawan Alfamart Area Kebon Kacang, sebanyak 47 orang mengisi STS, 7 orang mengisi TS, 20 orang mengisi KS, 15 orang mengisi S, dan 3 orang mengisi SS, sehingga totalnya 100%.
- b. Berdasarkan data pertanyaan 2, dari 47 orang karyawan Alfamart Area Kebon Kacang, sebanyak 47 orang yang mengisi STS, yaitu 2 orang (4,3%), 5 orang (10,6%), 12 orang (25,5%), 25 orang (53,2%), dan 3 orang (6,4%).
- c. Dari pernyataan item nomor 3, responden yang mengisi STS sebanyak 1 orang (2,1%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 2 orang (4,3%), S sebanyak 29 orang (61,7%), dan SS sebanyak 15 orang (31,9%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- d. Dari pernyataan item nomor 4, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 3 orang (6,4%), KS sebanyak 11 orang (23,4%), S sebanyak 25 orang (53,2%), dan SS sebanyak 8 orang (17,0%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.

- e. Dari pernyataan item nomor 5, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 32 orang (68,1%), dan SS sebanyak 15 orang (31,9%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- f. Dari pernyataan item nomor 6, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 1 orang (2,1%), S sebanyak 35 orang (74,5%), dan SS sebanyak 11 orang (23,4%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.



3. Frekuensi Jawaban Responde Stres Kerja (X₃)

Tabel IV. 6

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Stres Kerja (X₃)

No	Pertanyaan	Jawaban											
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL %	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Beban kerja saya seringkali terasa berlebihan.	0	0	0	0	1	2.1	32	68.1	14	29.8	100%	
2.	Saya merasa kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, kebersihan, ventilasi) memengaruhi tingkat stres saya.	0	0	1	2.1	0	0	29	61.7	17	36.2	100%	
3.	Saya merasa tidak jelas dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	0	0	0	0	2	4.3	33	70.2	12	25.5	100%	
4.	Konflik antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan saya sering terjadi.	0	0	0	0	6	12.8	33	70.2	8	17.0	100%	

5.	Hubungan saya dengan rekan kerja sering memicu ketegangan.	0	0	0	0	0	0	28	59.6	19	40.4	100%
6.	Saya merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan saya.	0	0	0	0	0	0	23	48.9	24	51.1	100%
7.	Saya merasa tidak memiliki peluang yang cukup untuk mengembangkan karir di tempat kerja ini.	0	0	0	0	0	0	28	59.6	19	40.4	100%
8.	Ketidak pastian mengenai masa depan karir saya sering membuat saya stres.	0	0	0	0	2	4.3	28	59.6	17	36.2	100%
9.	Hubungan antara karyawan di organisasi ini sangat harmonis dan membantu mengurangi stres	0	0	0	0	0	0	34	72.3	13	27.7	100%
10.	Suasana kerja di organisasi ini seringkali menimbulkan tekanan atau stres yang berlebihan.	0	0	0	0	2	4.3	33	70.2	12	25.5	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan data diatas hasil uji frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa beberapa skor yang mengisi pada setiap-setiap item pertanyaan kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Dari pernyataan item nomor 1, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 1 orang (2,1%), S sebanyak 32 orang (68,1%), dan SS sebanyak 14 orang (29,8%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- b. Dari pernyataan item nomor 2, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 1 orang (2,1%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 29 orang (61,7%), dan SS sebanyak 17 orang (36,2%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- c. Dari pernyataan item nomor 3, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 2 orang (4,3%), S sebanyak 33 orang (70,2%), dan SS sebanyak 12 orang (25,5%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- d. Dari pernyataan item nomor 4, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 6 orang (12,8%), S sebanyak 33 orang (70,2%), dan SS sebanyak 8 orang (17,0%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- e. Dari pernyataan item nomor 5, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 28

orang (59,6%), dan SS sebanyak 19 orang (40,4%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.

- f. Dari pernyataan item nomor 6, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 23 orang (48,9%), dan SS sebanyak 24 orang (51,1%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- g. Dari pernyataan item nomor 7, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 28 orang (59,6%), dan SS sebanyak 19 orang (40,4%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- h. Dari pernyataan item nomor 8, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 2 orang (4,3%), S sebanyak 28 orang (59,6%), dan SS sebanyak 17 orang (36,2%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- i. Dari pernyataan item nomor 9, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 34 orang (72,3%), dan SS sebanyak 13 orang (27,7%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- j. Dari pernyataan item nomor 10, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 2 orang (4,3%), S

sebanyak 33 orang (70,2%), dan SS sebanyak 12 orang (25,5%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%

4. Frekuensi Jawaban Responde Produktivitas Kerja (Y)

Tabel IV. 7

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban										TOTAL %
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan dan sesuai spesifikasi perusahaan.	0	0	0	0	0	0	28	59.6	19	40.4	100%
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan dalam waktu tertentu.	0	0	0	0	6	12.8	33	70.2	8	17	100%
3.	Saya selalu memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan.	0	0	1	2.1	5	10.6	37	78.7	3	6.4	100%

4.	Saya mendapatkan umpan balik positif terkait kualitas hasil kerja saya.	0	0	0	0	1	2.1	36	76.6	10	21.3	100%
5.	Setiap kali, saya menyelesaikan tugas saya tepat waktu.	0	0	0	0	0	0	39	83	8	17	100%
6.	Saya memiliki manajemen waktu yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0	0	0	2	4.3	35	74.5	10	21.3	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan data diatas hasil uji frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa beberapa skor yang mengisi pada setiap-setiap item pertanyaan kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Dari pernyataan item nomor 1, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 28 orang (59,6%), dan SS sebanyak 19 orang (40,4%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- b. Dari pernyataan item nomor 2, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 6 orang (12,8%), S sebanyak 33 orang (70,2%), dan SS sebanyak 8 orang (17%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.

- c. Dari pernyataan item nomor 3, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 1 orang (2,1%), KS sebanyak 5 orang (10,6%), S sebanyak 37 orang (78,7%), dan SS sebanyak 3 orang (6,4%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- d. Dari pernyataan item nomor 4, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 1 orang (2,1%), S sebanyak 36 orang (76,6%), dan SS sebanyak 10 orang (21,3%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- e. Dari pernyataan item nomor 5, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 0 orang (0%), S sebanyak 39 orang (83%), dan SS sebanyak 8 orang (17%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.
- f. Dari pernyataan item nomor 6, responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 2 orang (4,3%), S sebanyak 35 orang (74,5%), dan SS sebanyak 10 orang (21,3%), yang dimana responden merupakan karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebanyak 47 karyawan sehingga total 100%.

4.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas suatu data ditentukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25.

4.2.1 Uji Validitas

Tingkat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang diperoleh dapat diukur dengan menggunakan validitas sebagai metrik. Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengetahui apakah hasil survei terhadap 47 pekerja Alfamart di Kawasan Kebon Kacang dapat dipercaya. Faktor-faktor yang dievaluasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, stres, dan produktivitas. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang mencerminkan masing-masing indikator tersebut.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian validitas adalah perbandingan antara r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} ditentukan dengan rumus df (derajat kebebasan) = $(n-2)$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Karena terdapat 47 partisipan dalam penelitian ini, maka df dihitung sebagai berikut: $df = 47 - 2 = 45$. Berdasarkan tabel distribusi nilai R, nilai R ditetapkan sebesar 0,287. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka item kuesioner dinyatakan valid.

Pengolahan data uji validitas ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil uji validitas akan ditampilkan dalam tabel berikut untuk menunjukkan nilai r_{hitung} dari setiap indikator variabel. Jika semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,287), maka kuesioner dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel IV. 8

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig (2 Tailed)	Keterangan
X1.1	0,510	0,287	0,000	VALID
X1.2	0,342	0,287	0,019	VALID
X1.3	0,480	0,287	0,001	VALID
X1.4	0,529	0,287	0,000	VALID
X1.5	0,616	0,287	0,000	VALID
X1.6	0,654	0,287	0,000	VALID
X1.7	0,824	0,287	0,000	VALID
X1.8	0,579	0,287	0,000	VALID
X1.9	0,723	0,287	0,000	VALID
X1.10	0,604	0,287	0,000	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁) diatas, dapat diketahui bahwa 10 item pertanyaan dalam Motivasi Kerja (X₁) memperoleh angka r_{hitung} > angka r_{tabel} (0,287) dan bernilai positif. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh dari setiap pernyataan variabel motivasi kerja (X₁) adalah valid.

Tabel IV. 9

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2 Tailed)	Keterangan
X2.1	0,647	0,287	0,000	VALID
X2.2	0,621	0,287	0,000	VALID
X2.3	0,372	0,287	0,010	VALID
X2.4	0,703	0,287	0,000	VALID
X2.5	0,527	0,287	0,000	VALID
X2.6	0,325	0,287	0,026	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2) diatas, dapat diketahui bahwa 6 item pertanyaan dalam Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh angka r_{hitung} > angka r_{tabel} (0,287) dan bernilai positif. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh dari setiap pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) adalah valid.

Tabel IV. 10

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig (2 Tailed)	Keterangan
X3.1	0,661	0,287	0,000	VALID
X3.2	0,709	0,287	0,000	VALID
X3.3	0,715	0,287	0,000	VALID
X3.4	0,679	0,287	0,000	VALID
X3.5	0,757	0,287	0,000	VALID
X3.6	0,790	0,287	0,000	VALID
X3.7	0,838	0,287	0,000	VALID
X3.8	0,778	0,287	0,000	VALID
X3.9	0,728	0,287	0,000	VALID
X3.10	0,681	0,287	0,000	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel Uji Validitas Stres Kerja (X₃) diatas, dapat diketahui bahwa 10 item item pertanyaan dalam Stres Kerja (X₃) memperoleh angka r_{hitung} > angka r_{tabel} (0,287) dan bernilai positif. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh dari setiap pernyataan variabel stres kerja (X₃) adalah valid.

Tabel IV. 11

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2 Tailed)	Keterangan
Y1	0,556	0,287	0,000	VALID
Y2	0,485	0,287	0,001	VALID
Y3	0,499	0,287	0,000	VALID
Y4	0,755	0,287	0,000	VALID
Y5	0,736	0,287	0,000	VALID
Y6	0,771	0,287	0,000	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y) diatas, dapat diketahui bahwa 6 item pertanyaan dalam Produktivitas Kerja (Y) memperoleh angka r_{hitung} > angka r_{tabel} (0,287) dan bernilai positif. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh dari setiap pernyataan variabel produktivitas kerja (Y) adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tingkat di mana suatu alat ukur secara konsisten menghasilkan pembacaan yang sama ketika digunakan untuk menilai kejadian yang sama dikenal sebagai keandalannya. Dengan kata lain, instrumen tersebut harus mampu menghasilkan data yang stabil dalam berbagai kondisi dan waktu yang berbeda. Oleh karena itu, pengujian reliabilitas dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil pengolahan data uji reliabilitas.

Tabel IV. 12**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,781	0,60	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,712	0,60	RELIABEL
Stres Kerja (X ₃)	0,903	0,60	RELIABEL
Produktivitas Kerja (Y)	0,732	0,60	RELIABEL

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

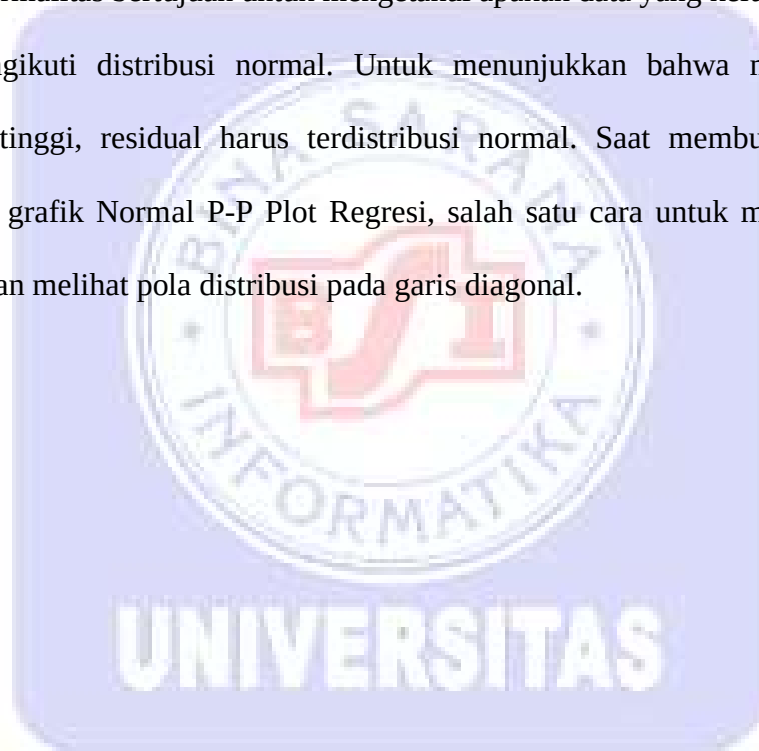
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian tersebut reliabel; khususnya, semuanya memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Karena Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) lebih dari 0,60, kita dapat mengatakan bahwa itu adalah ukuran yang dapat dipercaya. Dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,712—juga lebih tinggi dari 0,60—variabel Lingkungan Kerja (X₂) dianggap kredibel. Di sisi lain, X₃, yang mengukur stres terkait pekerjaan, memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik menurut Cronbach's Alpha. Terakhir, variabel Produktivitas Kerja (Y) dianggap dapat diandalkan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,732, yang juga lebih dari 0,60. Hasil menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini secara andal mengukur karakteristik yang dimaksudkan.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model regresi penelitian dapat diuji, pengujian asumsi klasik digunakan. Dengan menggunakan pengujian asumsi tradisional, penulis dapat memastikan bahwa model regresi yang mereka gunakan sah dan dapat dipahami dengan baik. Penelitian ini umumnya menggunakan uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas sebagai asumsi.

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang keluar dari model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk menunjukkan bahwa model regresi berkualitas tinggi, residual harus terdistribusi normal. Saat membuat keputusan berdasarkan grafik Normal P-P Plot Regresi, salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat pola distribusi pada garis diagonal.



Tabel IV. 13

Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		UnStandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32600783
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.086
	Negative	-.102
Test Statistik		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

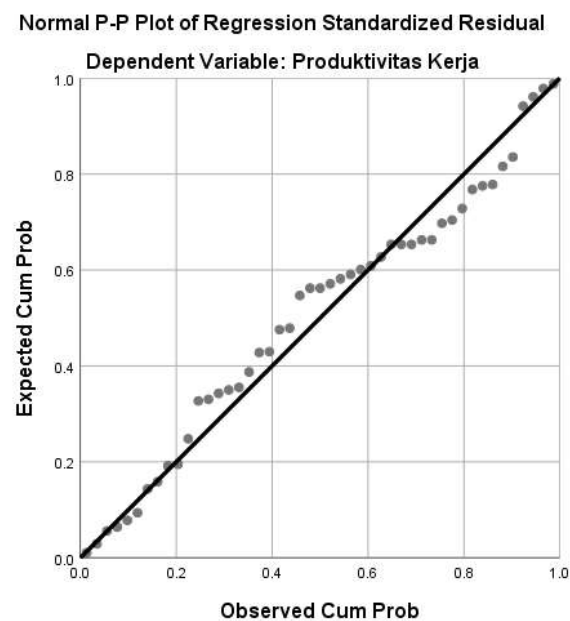
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Tabel di atas menampilkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan bahwa kita menerima nilai Asymp yang substansial. Di kedua sisi, simbolnya adalah 0,200. Pada 0,05, nilai ini dianggap signifikan secara statistik. Jadi, aman untuk mengatakan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, model regresi dapat dinormalisasi dan siap digunakan dalam analisis lebih lanjut. Lebih jauh lagi, pengecekan normalitas juga dapat didukung dengan metode visualisasi menggunakan kurva *normal P-P (regression standardized residual plot)* untuk memastikan bahwa nilai residual terstandarisasi dengan distribusi normal.



Gambar IV. 1

Normal Probability Plot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Titik-titik data menunjukkan pola yang cukup dekat dengan distribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada grafik di atas, yang berpusat pada garis diagonal. Karena data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, kita dapat menggunakan model regresi tanpa keraguan tentang penerapannya.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan varians yang tidak merata pada residual dari berbagai observasi, digunakan uji heteroskedastisitas. Temuan uji heteroskedastisitas disajikan di bawah ini:

Tabel IV. 14

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode *Rank Spearman's Rho*

			<i>Correlations</i>			
			Motivasi	Lingkungan	Stres Kerja	UnStandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi	Correlation	1.000	-.192	.698**	-.077
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	.197	.000	.609
		N	47	47	47	47
	Lingkungan	Correlation	-.192	1.000	-.130	-.028
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.197	.	.382	.852
		N	47	47	47	47
	Stres Kerja	Correlation	.698**	-.130	1.000	-.010
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.000	.382	.	.945
		N	47	47	47	47
	UnStandardized Residual	Correlation	-.077	-.028	-.010	1.000
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.609	.852	.945	.
		N	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Motivasi Kerja memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,609, Lingkungan Kerja sebesar 0,852, dan Stres Kerja sebesar 0,945; ketiganya lebih dari 0,05, menurut hasil uji Heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada tabel di atas. Akibatnya, heteroskedastisitas tidak muncul dalam model regresi ini. Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat homogen, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, uji heteroskedastisitas telah terpenuhi

dengan keyakinan statistik yang dapat diterima oleh model regresi berganda yang memasukkan variabel lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X1), dan stres kerja (X3) ke dalam produksi kerja (Y).

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Menemukan hubungan linear antara banyak variabel independen merupakan tujuan dari pengujian ini. Akibatnya, memahami kepentingan relatif dari variabel independen dan dependen merupakan tantangan. Tanda-tanda multikolinearitas pada model penelitian dapat dideteksi menggunakan faktor inflasi varians (VIF) atau toleransi. Nilai VIF harus di bawah 10:00 dan toleransi harus lebih dari 0,1 untuk memenuhi persyaratan. Jika kondisi ini terpenuhi, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multikolinearitas. Pada tabel di bawah ini, Anda dapat melihat hasil uji multikolinearitas yang dilakukan untuk penelitian ini:

Tabel IV. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.306	3.349		1.286	.205		
	Motivasi	.195	.091	.360	2.146	.038	.400	2.498
	Lingkungan	.163	.085	.206	2.030	.040	.988	1.012
	Stres Kerja	.198	.085	.394	2.344	.024	.398	2.511

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan data pada tabel, terdapat nilai toleransi lebih dari 0,1 untuk variabel-variabel berikut: motivasi kerja (0,400), lingkungan kerja (0,988), dan stres kerja (0,398). Selanjutnya, ketiga variabel tersebut—Lingkungan Kerja (1,012), Stres Kerja (2,511), dan Motivasi Kerja (2,498)—memiliki nilai VIF di bawah 10. Akibatnya, variabel-variabel bebas dalam model regresi ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Oleh karena itu, kita dapat melanjutkan penelitian dengan menggunakan model regresi berganda yang mencakup variabel-variabel berikut: Produktivitas Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) sebagai variabel bebas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui apakah unsur lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X1), dan stres kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Alfamart di wilayah Kebon Kacang (Y).

Tabel IV. 16

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.306	3.349		1.286	.205
	Motivasi	.195	.091	.360	2.146	.038
	Lingkungan	.163	.085	.206	2.030	.040
	Stres Kerja	.198	.085	.394	2.344	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,306 + 0,195X_1 + 0,163X_2 + 0,198X_3 + e$$

Berikut ini adalah interpretasi persamaan tersebut:

1. Pekerja Alfamart di wilayah Kebon Kacang mempertahankan tingkat produktivitas kerja sebesar 4,306 ketika variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja tidak ada atau bernilai 0.
2. Tanpa motivasi kerja, tanpa suasana kerja, dan tanpa stres kerja, karyawan Alfamart di lingkungan Kebon Kacang hanya mampu menjaga produktivitasnya pada angka 4.306.
3. Koefisien regresi sebesar 0,163 ditemukan untuk X2 (Lingkungan Kerja). Korelasi antara tempat kerja yang menyenangkan dan peningkatan hasil kerja sangat kuat, seperti yang terlihat pada gambar. Oleh karena itu, jika semua hal lain sama, peningkatan satu unit dalam kondisi kerja akan menghasilkan peningkatan 0,163 unit dalam produksi karyawan. Namun, nilai Sig. 0,04 lebih kecil dari 0,05, sehingga dampak ini tidak dianggap signifikan.
4. Dalam kasus X3 (Stres Kerja), koefisien regresinya adalah 0,198. Angka ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Artinya, untuk setiap kenaikan satu unit stres terkait pekerjaan, Jika semua faktor lainnya tetap sama, produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,198. Karena nilainya kurang dari 0,05, nilai Sig. sebesar 0,02 menunjukkan bahwa dampak ini signifikan secara statistik.

4.5 Uji Hipotesis

Untuk menguji asumsi dan hipotesis kerja penelitian, peneliti menggunakan pengujian hipotesis. Hipotesis kerja adalah tentang bagaimana lingkungan kerja, stres, dan motivasi karyawan memengaruhi produktivitas pekerja Alfamart di wilayah Kebon Kacang.

4.5.1 Uji t (Parsial)

Karyawan Alfamart di Kecamatan Kebon Kacang menjadi fokus uji t ini, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa penting lingkungan kerja, motivasi, dan stres terhadap produktivitas karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf keyakinan (0,05), maka hipotesis nol yang menyatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat ditolak.

Tabel IV. 17

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.306	3.349		1.286	.205
	Motivasi	.195	.091	.360	2.146	.038
	Lingkungan	.163	.085	.206	2.030	.040
	Stres Kerja	.198	.085	.394	2.344	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Nilai t yang dihitung untuk Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1), dan Stres Kerja (X3) masing-masing adalah 2,030, 2,344, dan 2,146, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Tabel yang disebutkan di atas berisi hasil pengujian

yang dilakukan; dengan 47 responden dan ambang signifikansi 5%, tabel t berbunyi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (a/2; n-k-1) \\ &= (0,05/2; 47-3-1) = 0,025;43 \\ &= 2,016 \end{aligned}$$

A. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja memiliki ambang batas kurang dari 0,05, dengan nilai t sebesar 2,146 dan tingkat signifikansi 0,03. Nilai t ($2,146 > 2,016$) lebih tinggi daripada nilai t tabel (2,001), seperti yang dapat dilihat di sini. X_1 memiliki pengaruh positif dan parsial terhadap Y, yaitu produktivitas kerja. Karyawan Alfamart di Kawasan Kebon Kacang menunjukkan hubungan searah antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja mereka, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t positif.

B. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 untuk variabel Lingkungan Kerja ($t=2,030$, $p=0,04$). Dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,016, nilai t penelitian sebesar 2,030 lebih besar. Oleh karena itu, X_2 , Lingkungan Kerja, sedikit mempengaruhi Y, Produktivitas Kerja, dengan cara yang menguntungkan dan signifikan secara statistik. Nilai t yang positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan searah dengan Produktivitas Kerja karyawan Alfamart di Area Kebon Kacang.

C. Variabel Stres Kerja (X_3)

Dengan tingkat signifikansi hanya 0,02 (kurang dari 0,05), nilai t untuk variabel Stres Kerja adalah 2,344. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel ($2,344 > 2,016$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif

dan signifikan secara statistik antara stres kerja (X3) dengan produktivitas kerja (Y). Nilai t positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan Alfamart di Kawasan Kebon Kacang.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Apakah faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen secara bersama-sama diuji menggunakan uji signifikansi gabungan (F). Dengan SPSS versi 25, tabel berikut menampilkan hasil uji signifikansi F (Simultan):

Tabel IV. 18

Uji Signifikan F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.395	3	28.798	15.310	.000 ^b
	Residual	80.882	43	1.881		
	Total	167.277	46			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan , Motivasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Maka dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15.310. untuk mencari F tabel pada penelitian ini dapat digunakan rumus yaitu:

$$F_{tabel} : f(k; n-k) = (3; 47-3) = (3; 44)$$

$$F_{tabel} : 2,82$$

Dengan hasil diatas yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**15,310 > 2,82**) dan nilai signifikan sebesar **0,000 < 0,05**, Terdapat hubungan yang kuat antara variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Kawasan Kebon Kacang dengan ketiga variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3).

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan analisis determinasi.

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dengan menghitung koefisien determinasi parsial, kita dapat melihat variabel independen mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel dependen. Anda dapat menemukan hasil uji probabilitas parsial pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 19
Hasil Koefisien Determinasi Parsial X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.407	1.469

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Nilai koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan adalah sebesar 0,420, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh sebesar 42,0% terhadap variabel dependen. Produktivitas di Tempat Kerja Alfamart. Sementara itu, sisa 58,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Tabel IV. 20**Hasil Koefisien Determinasi Parsial X_2 terhadap Y****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.133 ^a	.018	.004	1.911

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan data pada tabel, nilai R-kuadrat adalah 0,018. Lingkungan Kerja (X_2) merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh sebesar 1,8% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart (variabel terikat). Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 98,2% sisanya.

Tabel IV. 21**Hasil Koefisien Determinasi Parsial X^3 terhadap Y****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.410	1.465

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Angka R kuadrat yang berdasarkan data pada tabel di atas adalah 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X_3) merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh sebesar 42,3% terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart (variabel terikat). Sementara itu, sisa 57,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Mengetahui seberapa besar varians keseluruhan dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen umum merupakan tujuan dari uji gabungan koefisien determinasi. Kolom "R Square x 100" dalam keluaran SPSS menampilkan nilai koefisien determinasi gabungan.

Tabel IV. 22

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.516	.483	1.371

a. Predictors: (Constant), Lingkungan , Motivasi, Stres Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Nilai R kuadratnya adalah 0,516, berdasarkan data pada tabel di atas. Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart merupakan variabel dependen, sedangkan tiga faktor independen yang memengaruhinya, yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3), memberikan kontribusi sebesar 51,6% dari total. Sementara itu, faktor-faktor selain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 48,4%.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Alfamart Area Kebon Kacang merupakan jaringan retail modern yang mengutamakan produktivitas kerja karyawannya sebagai salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 47 responden yang merupakan karyawan di area tersebut. Faktor yang dianggap independen dalam penelitian ini adalah karakteristik responden yang memiliki

kapasitas untuk memengaruhi produktivitas kerja karyawan, termasuk motivasi kerja, keadaan lingkungan kerja, dan tingkat stres.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan Alfamart Kawasan Kebon Kacang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,6%. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut menyumbang sekitar 51,6% varians produktivitas kerja, sedangkan faktor lainnya menyumbang 48,4% sisanya. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja jika diambil secara terpisah. Berikut ini adalah pembahasan lebih lanjut mengenai hasil penelitian di Alfamart Area Kebon Kacang:

4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif kerja memiliki nilai t sebesar 2,146 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar 0,03 lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Tingkat motivasi intrinsik pekerja di Alfamart Kawasan Kebon Kacang berkorelasi positif dan signifikan terhadap output dalam pekerjaannya, hal ini dibuktikan dengan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a . Temuan ini mendukung hipotesis H_1 dan konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Putri et al. (2023), Dinyatakan bahwa dengan kontribusi sebesar 68,9% atau 0,689, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini memiliki nilai t hitung sebesar 2,030 (lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,016) dan nilai signifikansi sebesar 0,04 (lebih rendah dari 0,05) sesuai dengan hasil penelitian. Hal ini membuktikan bahwa H_a benar dan H_o salah, sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di Kawasan Alfamart Kebon Kacang memberikan kontribusi terhadap peningkatan output pekerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyantari dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Varash Indonesia Jaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini mendukung hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Output karyawan di PT. Varash Indonesia Jaya berbanding lurus dengan kualitas kondisi lingkungannya.

4.7.3 Pengaruh Stres Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan

Alfamart Area Kebon Kacang

Penelitian tentang faktor stres kerja menghasilkan nilai t sebesar 2,344 yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,016 dan tingkat signifikansi sebesar 0,02 yang lebih rendah dari ambang batas 0,05 untuk signifikansi statistik. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap produktivitas karyawan Alfamart Kawasan Kebon Kacang sampai batas tertentu karena H_a diterima dan H_o ditolak. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan produktivitas (contohnya Safitri dan Gilang, 2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT, maka hasil penelitian ini mendukung hipotesis H_3 yang menyatakan

bahwa stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas.

4.7.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

Uji signifikansi F (Simultan) menghasilkan nilai Fhitung sebesar 15,310 yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,82; nilai signifikansinya sebesar 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini membuktikan bahwa H_a benar dan H_o salah, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor pendorong, kondisi kerja, dan stres secara bersama-sama memiliki peranan yang berpengaruh baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja di Kawasan Alfamart Kebon Kacang. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yohanes (2022) dan mendukung teori H_4 , hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja SDM dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kombinasi antara motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan stres kerja.

4.8 Implikasi Penelitian

Para peneliti di daerah Kebon Kacang menemukan bahwa tingkat motivasi, lingkungan kerja, dan stres karyawan semuanya berdampak pada produktivitas mereka di tempat kerja, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara baik dan substansial. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk lebih fokus pada upaya meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, pengakuan, atau insentif yang sesuai

dengan pencapaian mereka. Karyawan akan merasa dihargai dan terinspirasi untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka sebagai hasil dari langkah ini.

2. Produktivitas kerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang memiliki dampak yang baik dan substansial. Hal ini menunjukkan pentingnya bisnis menyediakan tempat kerja yang ramah, aman, dan mendukung bagi karyawannya. Tenaga kerja yang lebih produktif adalah hasil dari fasilitas yang terawat dengan baik, lingkungan kerja yang positif, dan hubungan yang baik di antara para pekerja.
3. Menurut penelitian ini, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja. Meskipun demikian, stres yang berlebihan dapat menghambat efisiensi. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan tidak bekerja berlebihan dan tugas mereka seimbang. Selain itu, perusahaan bisa menyediakan program manajemen stres atau memberikan waktu istirahat yang cukup agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.
4. Produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Kesimpulan ini menyoroti perlunya perusahaan mengelola ketiga elemen ini secara terpadu untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi yang baik, lingkungan kerja yang mendukung dan manajemen stres yang efektif di tempat kerja menciptakan kondisi kerja sehingga membantu mencapai tujuan perusahaan secara efisien.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan Alfamart di wilayah Kebon Kacang perlu diperhatikan beberapa keterbatasannya, antara lain:

1. Jumlah Responden yang Terbatas: Penelitian ini hanya melibatkan 47 responden dari karyawan Alfamart Area Kebon Kacang, sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi seluruh karyawan di wilayah yang lebih luas. Hal ini dapat memengaruhi generalisasi hasil penelitian untuk konteks yang lebih besar.
2. Tiga variabel independen—motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja—merupakan satu-satunya subjek penelitian ini. Sebenarnya, penelitian ini tidak membahas semua elemen potensial yang memengaruhi produktivitas kerja. Beberapa aspek tersebut meliputi kepemimpinan, pelatihan, komunikasi organisasi, dan budaya kerja.
3. Metode Pengumpulan Data: Para peneliti dalam penelitian ini mengandalkan kuesioner yang mengandalkan pandangan subjektif responden untuk mendapatkan data mereka. Hal ini dapat menyebabkan bias responden, seperti jawaban yang cenderung sosial-desirable atau kurang akurat dalam mencerminkan kondisi sebenarnya.
4. Waktu Penelitian yang Terbatas: Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu, sehingga hanya menggambarkan kondisi pada periode tersebut. Perubahan kondisi kerja atau kebijakan perusahaan di masa mendatang tidak dapat diakomodasi dalam penelitian ini.
5. Mengingat betapa jauhnya dari kata sempurna penelitian ini, diharapkan para peneliti di masa mendatang akan mampu melampaui diri mereka sendiri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Beberapa temuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Alfamart Area Kebon Kacang.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Alfamart Area Kebon Kacang.
3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Stres Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Alfamart Area Kebon Kacang.
4. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara simultan, Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Alfamart Area Kebon Kacang.

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang mungkin berguna bagi berbagai kelompok berdasarkan perdebatan yang dijelaskan sebelumnya:

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, Alfamart Area Kebon Kacang dianjurkan untuk secara konsisten memberikan penghargaan, insentif, dan pengakuan yang proporsional dengan pencapaian individu maupun tim. Langkah ini diharapkan dapat membangun budaya kerja yang apresiatif dan mendorong dedikasi yang lebih optimal.
- b. Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik, tetapi juga aman secara psikologis. Upaya ini dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas fasilitas kerja, pemeliharaan hubungan profesional yang harmonis antar karyawan, serta pembentukan atmosfer kerja yang memupuk kolaborasi dan produktivitas.
- c. Dalam menangani potensi stres kerja, perusahaan diharapkan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas serta kompetensi karyawan. Selain itu, pengadaan program manajemen stres, seperti pelatihan teknik relaksasi, penyediaan layanan konseling, atau sesi motivasi berkala, menjadi langkah strategis untuk menjaga keseimbangan mental dan emosional karyawan.

2. Bagi Diri Sendiri

Disarankan untuk senantiasa memelihara motivasi intrinsik dan mengelola stres secara efektif dalam menghadapi berbagai tantangan profesional. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan tujuan yang terukur dan realistis, diiringi dengan

upaya menjaga kesehatan fisik, mental, dan emosional agar tetap berada pada tingkat produktivitas yang optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti di masa depan diharapkan dapat memperdalam kajian terkait berbagai faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja, ataupun implementasi kebijakan perusahaan tertentu.
- b. Disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan beragam, serta melibatkan perusahaan dari sektor atau wilayah yang berbeda, guna menghasilkan temuan yang lebih representatif dan dapat digeneralisasi.
- c. Penelitian di masa depan juga diharapkan mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam pengalaman, persepsi, dan dinamika internal karyawan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, serta pengelolaan stres. Pendekatan ini akan memberikan wawasan yang lebih holistik dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614–16621. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2831>
- Aspa, S. A., Suardi, A., & Bachri, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 1(2), 97–111. <https://doi.org/10.61896/jibi.v1i2.28>
- Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kalimantan Mitra Persada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1227–1234. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3534>
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021*, 251–254.
- Dewi, S. (2020). Teori Motivasi. *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep*, 5(3), 117–118.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Febrian, W. D. F., Zulhaida, & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bca Finance Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 243–254. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.13>

Galih Prayoga, I., & Suseno, A. (2023). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi di CV. Mulia Tata Sejahtera. *Jurnal Serambi Engineering*, VIII(2), 5528–5534.

Ghozali. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 768–778.

Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.

Jackie, Rina Friska B. Siahaan, Dewi Anggraini, Willi Chandra, & Fauzi A.M. Hutabarat. (2022). Pengaruh Social Media Marketing Terhadap Purchase Intention Di Teko Healthy Resto Medan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 167–175. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.446>

Khasanah, A. F. (2020). Pengaruh Exterior, General Interior, Store Layout Dan Interior Display Terhadap Keputusan Pembelian Di Trio Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 300–310. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1225>

Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi). *Manajemen Dan Pariwisata*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.32659/jmp.v2i1.259>

Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.

Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Melaardi, B. F. A. (2022). Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan dan Persepsi Risiko terhadap Keputusan Pembelian Tidak Terencana pada Marketplace Shopee di Masa Pandemi. *Seminar Inovasi Mahajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, September*, 2686–1771.
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- Negoro, R. B. K., Wahono, H. T. T., Taqiyuddin, A., & Anandita, S. R. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang). *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 5(2), 28.
- 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>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. 7(September), 161–171.
- Priastuty, B. A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Wanita Di Puskesmas. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 94–104.

- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230.
- Puspitasari, P., Yunianto, A., Ekonomika, F., Bisnis, D., Semarang, U. S., Id, U. A., & Id, C. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Boga Makmur Gracia Kendal). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1370–1378. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Qonitatin Nisak, & Dewi Andriani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.432>
- Rajagukguk, D. P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Frontliner PT BRI KC Tanah Abang*. 2(c), 16–22.
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.\
- Robustin, T. P. (2023). Atribut Destinasi Dan Kepuasan Wisatawan Pada Wisata Siti Sundari Lumajang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 177–188. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i1.439>
- Sartika, D. (2023). Stres Kerja. In *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Siagian, M. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja , Pengawasan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT . Nexus Engineering Indonesia*. 7(2). <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1497>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D: Vol. V*. Alfabeta.
- Sukardi, S., & Purwanto, H. (2022). Motivasi Kerja Dalam Dimensi Dan Pengaruhnya

Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sung Shim International. *MAGNA: Journal of Economics, Management, and Business*, 1(1), 33–42.

Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>

Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, 18–27.

Wahid, F. S., Setiyoko, D. T., Riono, S. B., & Saputra, A. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Sekolah. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(8), 555–564.

Widhiastuti, H., & Dewi, R., A. (2018). *Stres Kerja*.

Yohanes B Windo Thalibana. (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>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64207147
Nama Lengkap : Muhamad Rizki
Tempat/Tanggal Lahir : Kotabumi, 23 Oktober 2000
Alamat Lengkap : Jl. Mawar IV No. 33 RT/RW 004/007 Kalibaru,
Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi,
Kabupaten Jawa Barat

II. Pendidikan Formal

1. SD Negeri 01 Gapura (2006-2012).
2. SMP Negeri 1 Kotabumi (2012-2015)
3. SMA Prima Kotabumi (2015-2018)

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi/pekerjaan

1. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (2018-2023)
2. PT. Inti Citra Agung (2023-Sekarang)



Jakarta, 18 Desember 2024

Muhamad Rizki

SURAT KETERANGAN RISET



SURAT KETERANGAN RISET

No.0181024/SDM-SATKBKC-Ref/12-24

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Karin Anggraini
Jabatan : Area Manager
Perusahaan : PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Muhamad Rizki
NIM : 64207147
Program Studi : Manajemen

Telah benar melakukan riset pada Alfamart Area Kebon Kacang terhitung sejak 18 Oktober 2024 sampai dengan 18 Desember 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Jakarta, 18 Desember 2024

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.



Area Manager

BUKTI PENGECEKAN PLAGIARISME



12	Internet Source	<1 %
13	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	<1 %
15	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
17	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
19	www.docstoc.com Internet Source	<1 %
20	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
21	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
23	www.scribd.com Internet Source	<1 %
24	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
25	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 *Google Form*

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Saudara/i
Karyawan Alfamart
Di Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.,
Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI), maka kami ingin melakukan penelitian mengenai Produktivitas Kerja "**Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang**". Sehubungan dengan itu, kami membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini. Kami harapkan saudara/i mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid.
Atas perhatian dan kesediaan saudara/i sekalian mengisi kuesioner ini, kami mengucapkan banyak terima kasih.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Hormat kami,
Muhamad Rizki

Link Kuesioner:

<https://docs.google.com/forms/d/1AKX98CsH2kok6i0NgxeNsU25RDLscNPictgUOtynKP8/edit?usp=drivesdk>



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ALFAMART AREA KEBON KACANG

Kepada Yth

Bapak/Ibu di Alfamart Area Kebon Kacang

Dengan hormat, perkenalkan saya Muhamad Rizki (Nim 64207147) mahasiswa Program Studi S1 Manajemen dengan peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika, yang sedang mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Alfamart Area Kebon Kacang". Sebagai seorang peneliti, saya menulis surat ini untuk sekali lagi meminta kerja sama Anda dalam bentuk kuesioner. Berikut survei yang saya kirimkan; saya akan sangat menghargai jika Anda dapat menjawab dengan jujur. Karena penelitian ini dilakukan hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, hasilnya tidak akan memengaruhi Anda secara pribadi

Terimalah penghargaan saya yang tulus atas waktu dan upaya Anda dalam mengisi survei ini..

Hormat Saya,



Muhamad Rizki

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Identitas Responden:

Isi dan beri tanda checklist (V) pada kotak yang tersedia dibawah ini untuk jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu responden.

Nama :

Umur : ☐ <20 Tahun ☐ 21-25 Tahun ☐ 26-30 ☐ > 30 Tahun
Tahun

Lama masa kerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐ > 10 Tahun

Petunjuk Pengisian:

1. Kuisioner ditujukan untuk seluruh Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang
2. Mohon nyatakan pendapat Anda dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda, Tuan atau Nyonya.
3. Temukan pertanyaan-pertanyaan pada survei yang sesuai dengan jawaban yang Anda dan saudara-saudara Anda berikan, lalu centanglah pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Pilih jawaban yaitu:

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Tanggung Jawab					
1.	Meski menghadapi kesulitan, saya berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan tugas tepat waktu.					
2.	Ketika pekerjaan saya memenuhi atau melampaui harapan, saya merasa puas.					
	Prestasi Kerja					
3.	Saya selalu berusaha mencapai standar prestasi yang lebih tinggi dari waktu ke waktu.					
4.	Saya merasa lebih termotivasi ketika mendapatkan penghargaan atas kontribusi saya di tempat kerja.					
	Peluang Untuk Maju					
5.	Saya merasa memiliki kesempatan yang jelas untuk berkembang di tempat kerja saya.					
6.	Peluang untuk mendapatkan promosi atau tanggung jawab baru memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.					
	Pengakuan Atas Kinerja					
7.	Semua orang, mulai dari atasan hingga rekan kerja, memberi tahu saya betapa mereka menghargai usaha saya bagi perusahaan.					
8.	Pujian atau penghargaan yang saya terima atas kinerja saya meningkatkan semangat kerja saya.					
	Pekerjaan yang Menantang					
9.	Saya merasa lebih termotivasi ketika pekerjaan saya memberikan tantangan baru yang harus saya pecahkan.					

10.	Saya menikmati pekerjaan yang memungkinkan saya belajar keterampilan baru atau menemukan solusi kreatif.					
-----	--	--	--	--	--	--

LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Hubungan Antara Karyawan					
1.	Rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja di tempat kerja sangat baik.					
	Suasana Kerja					
3.	Saya merasa tertekan karena waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya merasa suasana kerja di tempat saya menyenangkan.					
	Fasilitas-Fasilitas Kerja					
5.	Fasilitas yang disediakan organisasi tersebut memadai untuk tugas-tugas yang ada.					
6.	Saya merasa fasilitas kerja di tempat saya modern dan berfungsi dengan baik.					

STRES KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kondisi Pekerjaan					
1.	Beban kerja saya seringkali terasa berlebihan.					
2.	Saya merasa kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, kebersihan, ventilasi) memengaruhi tingkat stres saya.					
	Peran Kerja					
3.	Saya merasa tidak jelas dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
4.	Konflik antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan saya sering terjadi.					
	Variabel Interpersonal					
5.	Hubungan saya dengan rekan kerja sering memicu ketegangan.					
6.	Saya merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan saya.					
	Kemajuan Karir					
7.	Saya merasa tidak memiliki peluang yang cukup untuk mengembangkan karir di tempat kerja ini.					
8.	Ketidak pastian mengenai masa depan karir saya sering membuat saya stres.					
	Susunan Organisasi					
9.	Hubungan antara karyawan di organisasi ini sangat harmonis dan membantu mengurangi stres					
10.	Suasana kerja di organisasi ini seringkali menimbulkan tekanan atau stres yang berlebihan.					

PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kuantitas Kerja					
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan dan sesuai spesifikasi perusahaan.					
2.	Memaksimalkan jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan dalam periode tertentu selalu menjadi tujuan saya.					
	Kualitas Kerja					
3.	Saya selalu memeriksa apakah kriteria kualitas yang saya tetapkan terpenuhi di setiap proyek.					
4.	Saya mendapatkan umpan balik positif terkait kualitas hasil kerja saya.					
	Ketepatan Waktu					
5.	Setiap kali, saya menyelesaikan tugas saya tepat waktu.					
6.	Bekerja secara efisien, saya dapat menyelesaikan proyek sesuai jadwal.					

Lampiran 2 Data Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X₁)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	2	5	4	3	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
6	5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	36
7	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
8	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	44
9	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	2	3	4	5	4	4	4	4	39
12	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
14	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
18	4	5	5	3	3	5	5	2	4	5	41
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	40
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
27	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	44
30	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	44
31	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
36	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
38	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
39	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	41
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	39
43	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
47	4	5	3	5	2	4	3	4	5	4	39

Lampiran 3 Data Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X₂)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	1	1	5	2	5	5	19
2	3	2	4	4	4	4	21
3	5	4	5	4	4	4	26
4	3	3	4	3	5	5	23
5	3	3	4	4	4	4	22
6	3	2	5	5	5	4	24
7	3	3	4	4	4	3	21
8	3	4	4	3	4	4	22
9	1	4	5	5	5	5	25
10	3	3	4	3	4	4	21
11	2	3	5	3	4	4	21
12	2	4	4	4	4	4	22
13	3	5	5	5	5	4	27
14	4	4	4	4	4	5	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	2	2	4	4	4	4	20
17	4	4	5	4	5	5	27
18	2	4	4	2	4	4	20
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	4	4	3	4	4	22
21	3	3	4	3	4	4	21
22	2	1	5	2	5	5	20
23	3	2	5	3	5	5	23
24	4	4	5	5	5	5	28
25	3	3	4	4	4	4	22
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	4	4	5	4	27
28	3	2	5	3	4	4	21
29	3	3	4	4	4	4	22
30	4	3	5	5	5	4	26
31	3	4	4	4	4	4	23
32	3	3	3	4	4	4	21
33	2	4	4	4	4	4	22
34	3	3	5	5	5	4	25
35	4	4	4	3	5	4	24
36	3	4	4	4	4	4	23
37	2	4	4	4	4	4	22
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	3	3	3	4	4	21
40	4	4	4	4	4	4	24

41	3	4	4	4	4	4	23
42	3	4	4	4	4	4	23
43	4	4	1	4	4	5	22
44	4	4	5	5	5	5	28
45	4	4	4	3	4	4	23
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	4	4	4	24



Lampiran 3 Lampiran Data Tabulasi Jawaban Responden Stres Kerja (X₃)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	45
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
9	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
12	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
18	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	43
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
21	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
26	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
27	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
30	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
31	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
36	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
38	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
39	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
43	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39

Lampiran 4 Data Tabulasi Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	5	4	3	5	4	5	26
2	4	4	2	4	4	4	22
3	5	3	4	5	5	4	26
4	4	4	3	4	4	4	23
5	5	4	3	4	4	4	24
6	5	3	4	5	4	4	25
7	4	4	4	4	4	5	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	4	4	5	4	26
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	4	4	4	4	25
12	5	4	3	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	4	5	4	5	28
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	3	4	4	4	3	22
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	4	4	5	5	27
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	5	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	4	4	4	4	26
30	5	5	4	4	4	4	26
31	5	5		4	4	4	22
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	3	4	3	22
36	4	5	4	5	4	4	26
37	5	4	4	5	5	5	28
38	5	4	4	4	4	4	25
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	5	4	4	4	25

41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	3	4	4	4	4	24
43	5	4	4	4	4	4	25
44	4	3	3	4	4	4	22
45	5	4	4	5	5	5	28
46	5	4	4	5	5	5	28
47	4	3	4	4	4	4	23



Lampiran 5 Lampiran Deskripsi Karakteristik Responden

Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Lakilaki	33	70.2	70.2	70.2
	Perempuan	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	< 20 tahun	26	55.3	55.3	55.3
	21-25 Tahun	17	36.2	36.2	91.5
	26-30 Tahun	1	2.1	2.1	93.6
	> 30 Tahun	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Lama Kerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	< 5 Tahun	31	66.0	66.0	66.0
	6-10 Tahun	13	27.7	27.7	93.6
	> 10 Tahun	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lampiran 6 Lampiran Deskripsi Data Penelitian

Frekuensi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X₁)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	55.3	55.3	55.3
	Sangat Setuju	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	2	4.3	4.3	6.4
	Setuju	34	72.3	72.3	78.7
	Sangat Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	2	4.3	4.3	8.5
	Setuju	31	66.0	66.0	74.5
	Sangat Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	5	10.6	10.6	14.9
	Setuju	28	59.6	59.6	74.5
	Sangat Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	2	4.3	4.3	8.5
	Setuju	31	66.0	66.0	74.5
	Sangat Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	59.6	59.6	59.6
	Sangat Setuju	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.6	10.6	10.6
	Setuju	28	59.6	59.6	70.2
	Sangat Setuju	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	5	10.6	10.6	12.8
	Setuju	33	70.2	70.2	83.0
	Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.5	8.5	8.5
	Setuju	29	61.7	61.7	70.2
	Sangat Setuju	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	29	61.7	61.7	66.0
	Sangat Setuju	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X₂)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	7	14.9	14.9	19.1
	Kurang Setuju	20	42.6	42.6	61.7
	Setuju	15	31.9	31.9	93.6
	Sangat Setuju	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	5	10.6	10.6	14.9
	Kurang Setuju	12	25.5	25.5	40.4
	Setuju	25	53.2	53.2	93.6
	Sangat Setuju	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	2	4.3	4.3	6.4
	Setuju	29	61.7	61.7	68.1
	Sangat Setuju	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.4	6.4	6.4
	Kurang Setuju	11	23.4	23.4	29.8
	Setuju	25	53.2	53.2	83.0
	Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	68.1	68.1	68.1
	Sangat Setuju	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	35	74.5	74.5	76.6
	Sangat Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden Stres Kerja (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	32	68.1	68.1	70.2
	Sangat Setuju	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	29	61.7	61.7	63.8
	Sangat Setuju	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	33	70.2	70.2	74.5
	Sangat Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.8	12.8	12.8
	Setuju	33	70.2	70.2	83.0
	Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	59.6	59.6	59.6
	Sangat Setuju	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	48.9	48.9	48.9
	Sangat Setuju	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	59.6	59.6	59.6
	5	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3
	4	28	59.6	59.6	63.8
	5	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	72.3	72.3	72.3
	5	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3
	4	33	70.2	70.2	74.5
	5	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	59.6	59.6	59.6
	Sangat Setuju	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.8	12.8	12.8
	Setuju	33	70.2	70.2	83.0
	Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.2	2.2
	Kurang Setuju	5	10.6	10.9	13.0
	Setuju	37	78.7	80.4	93.5
	Sangat Setuju	3	6.4	6.5	100.0
	Total	46	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		47	100.0		

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	36	76.6	76.6	78.7
	Sangat Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	83.0	83.0	83.0
	Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	35	74.5	74.5	78.7
	Sangat Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



X1.10	Pearson Correlation	.217	.152	.129	.006	.363*	.347*	.538**	.372*	.541**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.144	.306	.387	.969	.012	.017	.000	.010	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total	Pearson Correlation	.510**	.342*	.480**	.529**	.616**	.654**	.824**	.579**	.723**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Perolehan Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.486**	-.134	.319*	.040	-.006	.647**
	Sig. (2-tailed)		.001	.370	.029	.789	.966	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.486**	1	-.185	.417**	-.100	-.085	.621**
	Sig. (2-tailed)	.001		.214	.004	.502	.570	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	-.134	-.185	1	.148	.564**	.187	.372*
	Sig. (2-tailed)	.370	.214		.321	.000	.208	.010
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.319*	.417**	.148	1	.224	-.005	.703**
	Sig. (2-tailed)	.029	.004	.321		.130	.973	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.040	-.100	.564**	.224	1	.578**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.789	.502	.000	.130		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	-.006	-.085	.187	-.005	.578**	1	.325*
	Sig. (2-tailed)	.966	.570	.208	.973	.000		.026
	N	47	47	47	47	47	47	47
Total	Pearson Correlation	.647**	.621**	.372*	.703**	.527**	.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000	.026	
	N	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Perolehan Uji Validitas Stres Kerja (X₃)

[illegible]

X3.10	Pearson Correlation	.278	.347*	.663**	.434**	.428**	.414**	.514**	.447**	.495**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.059	.017	.000	.002	.003	.004	.000	.002	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total	Pearson Correlation	.661**	.709**	.715**	.679**	.757**	.790**	.838**	.778**	.728**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . A significance level of 0.01 (2-tailed) indicates a correlation.

*. Pada tingkat 0,05, korelasi dianggap signifikan (dua sisi).

Perolehan Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.175	.050	.523**	.434**	.343*	.566**
	Sig. (2-tailed)		.240	.741	.000	.002	.018	.000
	N	47	47	46	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.175	1	.251	.142	.173	.383**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.240		.092	.340	.246	.008	.001
	N	47	47	46	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.050	.251	1	.172	.307*	.153	.499**
	Sig. (2-tailed)	.741	.092		.254	.038	.312	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	.523**	.142	.172	1	.569**	.651**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.340	.254		.000	.000	.000
	N	47	47	46	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	.434**	.173	.307*	.569**	1	.552**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.002	.246	.038	.000		.000	.000
	N	47	47	46	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	.343*	.383**	.153	.651**	.552**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.018	.008	.312	.000	.000		.000
	N	47	47	46	47	47	47	47
Total	Pearson Correlation	.566**	.485**	.499**	.755**	.736**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	46	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8 Perolehan Uji Reliabilitas Pada Setiap Variabel (X_1 , X_2 , X_3 , Y)

Perolehan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)

Reliability *Statisiks*

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	10

Perolehan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability *Statisiks*

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	6

Perolehan Uji Reliabilitas Stres Kerja (X_3)

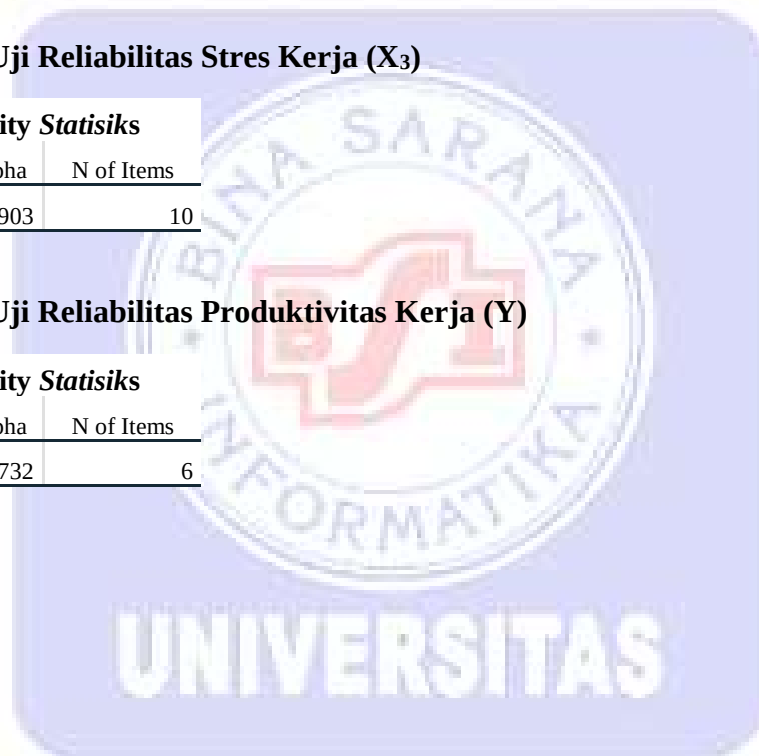
Reliability *Statisiks*

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Perolehan Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability *Statisiks*

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6



Lampiran 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		UnStandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32600783
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.086
	Negative	-.102
Test Statistik		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

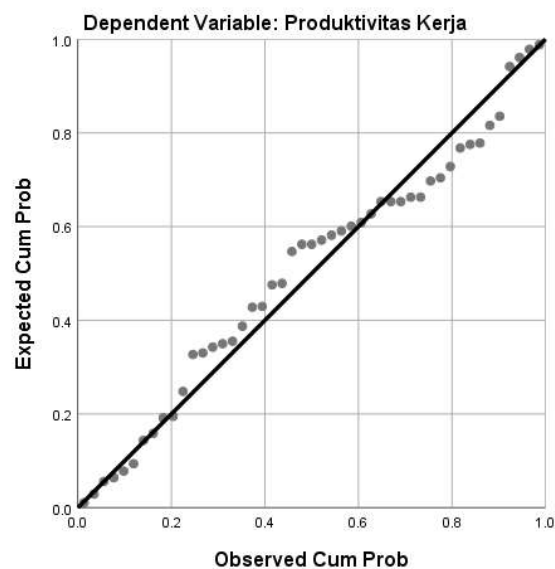
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

P PLOT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Motivasi	Lingkungan	Stres Kerja	UnStandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	-.192	.698**	-.077
		Sig. (2-tailed)	.	.197	.000	.609
		N	47	47	47	47
	Lingkungan	Correlation Coefficient	-.192	1.000	-.130	-.028
		Sig. (2-tailed)	.197	.	.382	.852
		N	47	47	47	47
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.698**	-.130	1.000	-.010
		Sig. (2-tailed)	.000	.382	.	.945
		N	47	47	47	47
	UnStandardized Residual	Correlation Coefficient	-.077	-.028	-.010	1.000
		Sig. (2-tailed)	.609	.852	.945	.
		N	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 11 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.306	3.349		1.286	.205		
	Motivasi	.195	.091	.360	2.146	.038	.400	2.498
	Lingkungan	.163	.085	.206	1.930	.040	.988	1.012
	Stres Kerja	.198	.085	.394	2.344	.024	.398	2.511

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Lampiran 12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.306	3.349		1.286	.205
	Motivasi	.195	.091	.360	2.146	.038
	Lingkungan	.163	.085	.206	2.030	.040
	Stres Kerja	.198	.085	.394	2.344	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Lampiran 13 Uji Hipotesis

UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.306	3.349		1.286	.205
	Motivasi	.195	.091	.360	2.146	.038
	Lingkungan	.163	.085	.206	2.030	.040
	Stres Kerja	.198	.085	.394	2.344	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.395	3	28.798	15.310	.000 ^b
	Residual	80.882	43	1.881		
	Total	167.277	46			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan, Motivasi



Lampiran 14 Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.407	1.469

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Uji determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.133 ^a	.018	.004	1.911

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Uji determinasi X_3 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.410	1.465

a. Stres Kerja (Konstan) sebagai Prediktor

Uji Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.516	.483	1.371

a. Prediktor: (Tetap Sama), Pengaturan, Dorongan, dan Tekanan Pekerjaan

Lampiran 15 R_{tabel}

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Lampiran 16 t_{tabel}

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 –

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas

Lampiran 17 F_{tabel}

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N ₂)	df untuk pembilang (N ₁)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 18 Lampiran Dokumentasi



Gambar dokumentasi ketika wawancara dan penyebaran kuesioner

Lampiran 19 Bukti Submit Jurnal

ProBisnis : Jurnal Manajemen, 16 (2) (2025) 2808-7240 (Online) 2086-7654 (Print)



Published by: Lembaga Riset, Publikasi, dan Konsultasi Jonhariono

ProBisnis : Jurnal Manajemen

Journal homepage: www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis

Acceptance Letter

Dear Author(S): Muhammad Rizki, Rani

Paper ID:	ProBisnis-822-6-2024
Paper Title:	PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ALFAMART AREA KEBON KACANG

This is to enlighten you that above manuscript appraised by the proficient and it is **accepted** by the Board of Referees (BoR) of 'JONHARIONO Research, Publisher and Consulting Institute' for publication in the '**ProBisnis: Jurnal Manajemen**' that will publish at **Volume 16 No. 2 (2025)** in Regular Issue on **February 2025**. It will be available live at <https://ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/issue/view/16>

1. **Final Paper | Ms Word doc. | docx. file**

Camera ready paper should be prepared as per journal template which is available at <https://ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/issue/view/5>

INFORMATION FOR AUTHOR(S)- Please read very carefully.

1. Each author (s) profile (min 100 words) along with a photo should be available in the final paper. The final paper should be prepared as per the journal template. The Paper should have a minimum of 03 pages and a maximum of 10 pages.
2. Author (s) can make rectification/updation in the final paper but after the signing the copyright and final paper submission to the journal, any rectification/updation is not possible.
3. Maximum 05 authors can be seated in a paper. In the case of more than 05 authors, the paper (s) to be rejected.
4. If the above three supporting documents (Final Paper, Copyright and Registration) did not submit to the journal by the author in the given date (s), then paper will automatically suspend from publication for particular volume/issue. During the final email, you have to attach Final Paper, Copyright and Proof of Registration in a single email. Final paper should be prepared as per the reviewer (s) comments. In the case of failure, it to be rejected. Please read review report carefully. It is compulsory to write the Paper ID of the paper in place of Subject Area in the email during the final paper submission. Header and footer of the paper template will be edited by journal staff.
5. Final paper should not have more than 25% plagiarism including reference section.
6. We will receive the latest final paper on Jan 25, 2025
7. Published paper to be available online February 2025. Paper can not withdraw after submitting the copyright to the journal.

Finally, the team of JONHARIONO Research, Publisher and Consulting Institute would like to further extend congratulations to you.



Jonhariono Sihotang
Editor-In-Chief

Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

Muhamad Rizki¹, Rani²^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Diterima 06 Desember 2024

Revised Dec 18, 2024

Accepted Dec 22, 2024

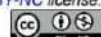
Kata kunci:

Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja
Stres Kerja
Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat stres semuanya berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Pekerja di Alfamart di wilayah Kebon Kacang akan mengukur tingkat motivasi intrinsik, faktor lingkungan, dan stres mereka untuk menarik kesimpulan tentang bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Dengan memanfaatkan data primer yang dikumpulkan dari survei yang diberikan kepada pekerja Alfamart di wilayah Kebon Kacang, penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling* untuk memilih 47 karyawan sebagai populasinya. Dengan menggunakan SPSS 25.0, data yang terkumpul diperiksa. $F_{hitung} 15,310 > F_{tabel} 2,82$ dalam data menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja semuanya berdampak pada produktivitas pada saat yang sama. Setidaknya sebagian, tingkat signifikansi untuk motivasi adalah 0,03, dan t_{hitung} adalah 2,146 > $t_{tabel} 2,016$. Lingkungan kerja secara statistik signifikan 0,04, dengan $t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 2,016$. Korelasi antara stres kerja dengan $t_{tabel} 2,016$ adalah 0,02, dan t_{hitung} adalah 2,344. Terdapat bukti substansial bahwa ketiganya memiliki efek yang menguntungkan pada output pekerja. Terdapat variabel eksternal yang menyumbang 48,4 persen dari variasi nilai *Adjusted R Squared*, yaitu sebesar 51,6%.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Penulis koresponden :

Muhamad Rizki
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika,
Jl Kramat Raya No.89, Jakarta Pusat, Indonesia
Email: muhamadrizki1823@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci untuk menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang kondusif dan tekanan pekerjaan yang dialami. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan yang baik antar karyawan, fasilitas kerja yang memadai, dan budaya organisasi yang positif, dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan, target yang sulit dicapai, atau konflik di tempat kerja, dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja telah menjadi topik utama dalam berbagai penelitian terkait produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi, menciptakan research gap yang menjadi latar belakang penting bagi studi ini.

Motivasi kerja secara konsisten diidentifikasi sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas. Sebagai contoh, penelitian, Liana, (2020) mengungkapkan bahwa

motivasi kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Hal ini menegaskan pentingnya peran motivasi kerja dalam meningkatkan efisiensi dan hasil kerja karyawan.

Namun, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas. Penelitian oleh Trisnawaty & Parwoto, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT JS Jakarta Bagian Produksi 1. Sebaliknya, studi oleh Parashakti & Noviyanti (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

Stres kerja, di sisi lain, sering kali menjadi faktor penghambat produktivitas. Menurut Putra (2021), stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja secara negatif, seperti yang diungkapkan oleh Ariansah & Wahyuningsih, (2023) pada studi di PT Megasari Makmur.

Hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsistenan pengaruh dari motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Alfamart, sebagai salah satu jaringan ritel terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas layanan dan operasional di tengah persaingan yang ketat. Salah satu area operasional penting merupakan Kebon Kacang, yang merupakan kawasan strategis dengan tingkat aktivitas perdagangan yang tinggi. Hal ini mendorong kebutuhan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tersebut lebih lanjut dalam konteks yang berbeda, termasuk pada perusahaan ritel modern seperti Alfamart.

Alfamart, sebagai salah satu pemain utama di sektor ritel, memiliki dinamika kerja yang kompleks. Produktivitas karyawan menjadi kunci keberhasilan operasional mereka, terutama di area strategis seperti Kebon Kacang. Penelitian Aspa et al., (2023) menegaskan bahwa budaya kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, menambah urgensi untuk menganalisis lebih dalam dinamika ini di Alfamart.

Dalam studi sebelumnya, Almada & Purnomo (2021) menyoroti bahwa motivasi kerja dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan ini dapat menjadi indikator penting untuk memahami bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap produktivitas di lingkungan kerja ritel.

Penelitian Febrian et al., (2021) juga menggaris bawahi bahwa kombinasi antara motivasi dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor keuangan. Hal ini relevan untuk diaplikasikan pada sektor ritel, di mana tekanan kerja dan kebutuhan produktivitas tinggi menjadi tantangan utama.

Sebagai tambahan, studi, Fau & Buulolo, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan di kantor Samsat Nias Selatan. Hasil ini memberikan perspektif tambahan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikologis harus diperhatikan untuk mencapai produktivitas maksimal.

Dalam konteks Alfamart, tekanan operasional dan target harian kerap menjadi sumber stres kerja. Studi oleh Mugni Jayadi & Liana, (2022) menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi penghambat produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, memahami pengaruh stres kerja di lingkungan kerja Alfamart menjadi penting untuk mengidentifikasi solusi yang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer lingkungan kerja secara fisik di Alfamart area Kebon Kacang untuk didalam ruangan sudah cukup memadai untuk digunakan bekerja. Meskipun demikian, terdapat perhatian terhadap kebersihan lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan. Salah satu masalahnya adalah kurangnya perhatian terhadap kebersihan lantai serta kondisi kamar mandi yang terkadang tidak terjaga dengan baik. Perusahaan perlu melakukan pemeriksaan atau pengecekan terhadap staf toko yang sedang bertugas agar pembersihan dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan agar kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada alfamart area kebon kacang, Pemicu terjadinya stres kerja pada karyawan Alfamart antara lain ada tuntutan perusahaan harus mencapai target yang telah ditentukan walaupun sudah mendapatkan bantuan dari rekan kerja akan tetapi target penjualan belum memenuhi target, ada tekanan dari seorang Manajer, tuntutan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang diberikan. Oleh karena itu dapat memicu terjadinya stres kerja yang dialami karyawan tersebut. Ketika mengalami stres kerja tentunya karyawan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan.

Produktivitas yang menurun tentu saja harus didorong dengan Motivasi dari setiap karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal. Menurut Liana, (2020) motivasi adalah suatu proses dalam mencoba mempengaruhi dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan, pemberian motivasi akan memberikan dampak semangat untuk melakukan pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat dengan kualitas yang mengikuti standar yang ditetapkan. Oleh karena itu disimpulkan bahwa Motivasi dianggap sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kalimantan Mitra (Bassang & Sapan, 2023). Namun ditemukan hasil yang berbeda bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Human Capital Management PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Berdasarkan beberapa hasil research gap atau penelitian terdahulu terdapat hasil penelitian yang berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, terdapat penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. JS Jakarta Bagian Produksi 1 (Trisnawaty & Parwoto, (2021), dan terdapat pula penelitian lain ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta (Rampisela & Lumintang, 2020).

Berdasarkan hasil research gap atau penelitian terdahulu terdapat beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu seperti penelitian berikut menyatakan bahwa Budaya kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu (Aspa et al., 2023). Selain itu ada juga peneliti yang mendapati hasil bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada badan perencanaan pembangunan daerah kota Manado (Nangoy et al., 2020).

Dari penelitian-penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Untuk persamaan, penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini juga serupa dengan penelitian terdahulu, yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian ini dilakukan pada karyawan Alfamart Area Kebon Kacang, yang memiliki karakteristik dan dinamika kerja yang berbeda dibandingkan dengan objek penelitian terdahulu.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami hubungan ketiga variabel tersebut secara simultan di konteks ritel modern seperti Alfamart. Penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, terdapat kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja dapat dikelola secara strategis guna meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor ritel modern. Penelitian yang lebih komprehensif dapat memberikan wawasan baru tentang dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut di berbagai sektor industri.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mencoba melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengumpulkan data dari karyawan di Alfamart area Kebon Kacang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfamart di area Kebon Kacang adapun jumlah populasi total 47 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Non-Probability Sampling dengan menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang akan digunakan menjadi sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik: Observasi, Kuisioner, Wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data akan diterapkan dalam penelitian ini.

Muhamad Rizk, *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang*

yaitu menggunakan metode analisis data menggunakan model regresi linier berganda dimana dalam pengolahan datanya menggunakan SPSS (*Statistical product and service solution*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dilakukan di Alfamart Area Kebon Kacang. Data diperoleh penulis melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden yang terdiri dari karyawan Alfamart. Kuesioner yang disusun mencakup 32 pertanyaan yang telah dirancang secara sistematis dan sesuai dengan indikator-indikator variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan produktivitas kerja.

Sebanyak 32 pertanyaan kuesioner disebarkan kepada para responden, dan seluruh responden diharapkan dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun. Pertanyaan tersebut dirancang agar relevan dengan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan kerja Alfamart Area Kebon Kacang. Data yang terkumpul dari kuesioner ini digunakan untuk mendukung proses analisis dan pengolahan data dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Alfamart Area Kebon Kacang merupakan jaringan retail modern yang mengutamakan produktivitas kerja karyawannya sebagai salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 47 responden yang merupakan karyawan di area tersebut. Dalam penelitian ini, karakteristik responden seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat stres kerja diperhatikan sebagai variabel independen yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart Area Kebon Kacang sebagai variabel dependen. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang mencapai 51,6%. Dengan demikian, sekitar 51,6% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara individual, setiap variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berikut ini adalah pembahasan lebih lanjut mengenai hasil penelitian di Alfamart Area Kebon Kacang:

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648a	.420	.407	1.469

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh adalah 0,420. Ini berarti bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 42,0% terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart. Sementara itu, sisa 58,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.133a	.018	.004	1.911

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,018. Ini menunjukkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 1,8% terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart. Sementara itu, sisa 98,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Parsial X3 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650a	.423	.410	1.465

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh adalah 0,423. Ini menunjukkan bahwa variabel independen Stres Kerja (X3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 42,3% terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart. Sementara itu, sisa 57,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719a	.516	.483	1.371

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Stres Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 51,6% terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan Alfamart. Sementara itu, sisa 48,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, di luar variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung yang diperoleh adalah 2,146, lebih besar dari ttabel yang sebesar 2,016, dan nilai signifikansi sebesar 0,03, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart Area Kebon Kacang. Temuan ini mendukung hipotesis H1 dan konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Putri et al. (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi sebesar 68,9% atau 0,689.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung yang diperoleh adalah 2,03, lebih besar dari ttabel yang sebesar 2,016, dengan nilai signifikansi 0,04 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart Area Kebon Kacang. Temuan ini mendukung hipotesis H2, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, serta sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Widyantari et al. (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Varash Indonesia Jaya. Semakin baik lingkungan kerja di PT. Varash Indonesia Jaya, semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja, nilai thitung yang diperoleh adalah 2,344, lebih besar dari ttabel yang sebesar 2,016, dengan nilai signifikansi 0,02 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart Area Kebon Kacang. Temuan ini mendukung hipotesis H3, yang menyatakan bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan dampak positif pada produktivitas kerja, serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, seperti yang dilakukan oleh Safitri dan Gilang (2020), yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Witel Bekasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Alfamart Area Kebon Kacang

Berdasarkan perolehan uji signifikan F (Simultan), dapat diketahui nilai Fhitung yang diperoleh adalah 15,310, lebih besar dari Ftabel yang sebesar 2,82, dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart Area Kebon Kacang. Temuan ini mendukung hipotesis H_4 dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohanes (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Alfamart Area Kebon Kacang. 2) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Alfamart Area Kebon Kacang. 3) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Alfamart Area Kebon Kacang. 4) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara simultan, Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Alfamart Area Kebon Kacang.

REFERENSI

- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614–16621. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2831>
- Aspa, S. A., Suardi, A., & Bachri, S. (2023). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA CABANG LUWU. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 1(2), 97–111. <https://doi.org/10.61896/jibi.v1i2.28>
- Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KALIMANTAN MITRA PERSADA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1227–1234. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3534>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Febrian, W. D. F., Zulhaida, & Ilosa, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BCA FINANCE JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 243–254. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.13>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Nangoy, N. M., Lengkon, V. P. K., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- 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>
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>