

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:

Received Dec 06, 2024

Revised Dec 18, 2024

Accepted Dec 22, 2024

Keywords:

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](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Muhamad Rizki
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika,
JI 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, Almaida & 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 penelitian 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 akan dieprgunakan 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, Kuisisioner, Wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data akan diterapkan dalam penelitian ini

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 Ho ditolak dan Ha 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 H4 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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., Lengkong, 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>