Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gerai Alfamart

Ridwan Adi Nugroho*[1], Budi Prabowo[2]
[1,2]Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia
E-mail: 20042010062@student.upnjatim.ac.id

Article Info
Article History
Received: 2024-10-11
Revised: 2024-11-27
Published: 2024-12-01

Keywords:
Work Motivation;
Workload;
Work Stress;
Alfamart Employee.

Abstract
This study aims to identify and analyze the influence of work motivation, workload, and work stress on the performance of Alfamart employees. The research location is the Alfamart in the Gunung Anyar District, Surabaya. This study falls into the category of associative research with a quantitative approach. The researcher used a saturated sample of 44 employees from the Alfamart in the Gunung Anyar area, Surabaya. The population is spread across 6 Alfamart stores. In analyzing the data, the researcher used multiple linear regression analysis with SPSS software. The results of the analysis indicate that the variable with the greatest influence on performance is workload. The data analysis results in SPSS are as follows: 1) work motivation, workload, and work stress simultaneously have a significant effect on the performance of Alfamart employees in Gunung Anyar, Surabaya, 2) work motivation partially has a significant effect on the performance of Alfamart employees in Gunung Anyar, Surabaya, 3) workload partially has a significant effect on the performance of Alfamart employees in Gunung Anyar, Surabaya, 4) work stress partially has an insignificant effect on the performance of Alfamart employees in Gunung Anyar, Surabaya.

Artikel Info
Sejarah Artikel
Diterima: 2024-10-11
Direvisi: 2024-11-27
Dipublikasi: 2024-12-01

Kata kunci:
Motivasi Kerja;
Beban Kerja;
Stres Kerja;
Kinerja;
Karyawan Alfamart.

Abstrak
Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart. Lokasi penelitian ini yakni Alfamart yang berada di Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan sampel jenuh dari 44 populasi dari karyawan Alfamart wilayah Gunung Anyar, Surabaya. Populasi tersebar dalam 6 gerai Alfamart. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda pada software SPSS. Hasil analisis menyebutkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja yaitu beban kerja. Berikut merupakan hasil olah data pada SPSS: 1) motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di Gunung Anyar, Surabaya 2) motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di Gunung Anyar, Surabaya, 3) beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di Gunung Anyar, Surabaya, 4) stres kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di Gunung Anyar, Surabaya.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini pertumbuhan bisnis waralaba retail semakin meluas hingga menembus batas-batas negara di seluruh dunia. Hal ini memudahkan aliran barang, modal, informasi, dan orang di antara negara-negara. Selain itu, globalisasi juga mendorong standarisasi dalam operasi bisnis waralaba retail. Franchisor dipaksa untuk menciptakan suatu standar yang ketat agar outlet waralaba mereka mampu bertahan di tengah persaingan dagang. Salah satunya ialah Alfamart. Menurut Ahdiat dalam penelitian United States Department of Agriculture (USDA) tahun 2023, Alfamart adalah bisnis retail yang paling laris di Indonesia. Hal tersebut didasarkan pada data Euromonitor tahun 2022 dalam Ahdiat (2023) yang menyatakan bahwa Alfamart mengalami kenaikan pendapatan penjualan sebanyak 40 persen atau sebesar 7,62 miliar dibandingkan pendapatan penjualan tahun 2021. Data ini didukung oleh laporan kinerja keuangan Alfamart tahun 2020 – 2023 yang ada di laman idx.com (2024). Meskipun sedang dilanda pandemi covid-10. kinerja keuangan masih dalam kondisi baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan Alfamart dapat meningkatkan produksi perusahaan.

Tabel 1. Daftar Outlet Alfamart Gunung Anyar, Surabaya

No	Nama Outlet	Jumlah Karyawan
1	Alfamart Gunung Anyar Tambak	6
2	Alfamart Wiguna Gunung Anyar	5
3	Alfamart Wiguna Barat	7
4	Alfamart Gunung Anyar Tengah	10
5	Alfamart Abdul Karim	6
6	Alfamart Rungkut Menanggal Harapan	10
	Jumlah	44

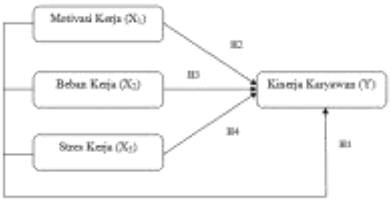
Berdasarkan hasil wawancara singkat terhadap beberapa karyawan pada Alfamart di Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya, ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, yakni:

1. Beberapa karyawan memiliki motivasi yang didorong oleh faktor eksternal seperti imbalan finansial atau pengakuan,
2. Karyawan Alfamart diharuskan menghadapi volume tugas yang tinggi, terutama pada jam-jam sibuk di toko, seperti selama akhir pekan atau saat promosi khusus. Mereka juga harus menangani berbagai aktivitas seperti melayani pelanggan, merapikan rak, mengelola stok, dan melakukan tugas lainnya dalam waktu yang terbatas,
3. Akibat tingginya beban kerja, sehingga karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi. Hal ini tentu dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gerai Alfamart di Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya".

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65), penelitian asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk meneliti, menganalisis, dan membuktikan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan dilakukan secara kuantitatif untuk memecahkan permasalahan dengan berpedoman pada perhitungan statistika. Priadana, S & Sunarsi, D (2021) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses penyelidikan terstruktur terhadap suatu fenomena dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan metode statistik, matematika, atau komputasi. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki kesamaan karakteristik untuk diteliti lebih lanjut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Alfamart, yaitu sebanyak 44 karyawan dari 6 toko alfamart yang berlokasi di Kecamatan Gunung Anyar Kota Surabaya. Sampel didefinisikan sebagai bagian keseluruhan atau sebagian dari populasi yang berperan penting dalam penelitian. Peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah metode penarikan sampel yang menggunakan keseluruhan populasi atau dengan kata lain seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Sehingga dapat dikatakan sampel penelitian ini berjumlah 44 karyawan.

Dalam upaya pengumpulan data, peneliti menggunakan observasi secara langsung, kuesioner tertutup, dan studi kepustakaan. Menurut Sugiyono dalam Irfanudin (2021), kuesioner ialah pengumpulan data dari objek yang sudah diketahui oleh peneliti, sehingga diharapkan dapat membuahkan hasil yang efisien. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pertanyaan dengan pilihan jawaban sesuai dengan skala likert 5 poin dan dikemas dalam *Google Form* untuk memudahkan dalam penghimpunan data dan jawaban responden. Peneliti menggunakan teknik pengolahan data berupa regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) pada perangkat *windows* guna menguji dan membuktikan kebenaran hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
   a) Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R value	R tabel
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	*0,732*	*0,2973*
	X1.2	*0,890*	*0,2973*
	X1.3	*0,746*	*0,2973*
	X1.4	*0,745*	*0,2973*
	X1.5	*0,752*	*0,2973*
	X1.6	*0,824*	*0,2973*
Beban Kerja (X2)	X2.1	*0,736*	*0,2973*
	X2.2	*0,677*	*0,2973*
	X2.3	*0,727*	*0,2973*
	X2.4	*0,777*	*0,2973*
	X2.5	*0,759*	*0,2973*
	X2.6	*0,833*	*0,2973*
Stres Kerja (X3)	*X3.1*	*0,622*	*0,2973*
	X3.2	*0,772*	*0,2973*
	X3.3	*0,582*	*0,2973*
	X3.4	*0,744*	*0,2973*
	X3.5	*0,738*	*0,2973*
	X3.6	*0,737*	*0,2973*
	X3.7	*0,668*	*0,2973*
	X3.8	*0,687*	*0,2973*
	X3.9	*0,747*	*0,2973*
	X3.10	*0,699*	*0,2973*
Kinerja (Y)	*Y1.1*	*0,667*	*0,2973*
	Y1.2	*0,735*	*0,2973*
	Y1.3	*0,690*	*0,2973*
	Y1.4	*0,654*	*0,2973*
	Y1.5	*0,610*	*0,2973*
	Y1.6	*0,656*	*0,2973*
	Y1.7	*0,713*	*0,2973*
	Y1.8	*0,731*	*0,2973*

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki tingkat validitas yang tinggi dengan setiap item pertanyaan (X1.1 - X1.6) menunjukkan nilai R yang signifikan secara statistik (0,732 - 0,890) dibandingkan dengan nilai R tabel (0,2973). Ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja secara akurat mewakili variabel yang diukur, sehingga instrumen pengukuran dapat diandalkan untuk penelitian ini. Demikian pula, variabel beban kerja (X2) dan stres kerja (X3) juga menunjukkan hasil uji validitas yang positif, dengan nilai R yang secara signifikan melebihi nilai R tabel. Selanjutnya, untuk kinerja (Y), hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan (Y1.1 - Y1.8) memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Nilai R yang signifikan (0,610-0,735) menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk kinerja dapat diandalkan dan memberikan representasi yang akurat dari tingkat kinerja responden.

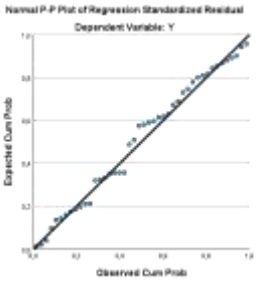
b) Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja	*0,869*
Beban Kerja	*0,843*
Stres Kerja	*0,881*
Kinerja	*0,832*

Hasil dari tabel 5 menunjukkan bahwa setiap variabel (motivasi kerja, beban kerja, stres kerja, dan kinerja) menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima yang diukur dengan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen kuesioner dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha-nya melebihi 0,60. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk setiap variabel adalah 0,869, 0,843, 0,881, dan 0,832. Nilai-nilai ini melampaui ambang batas reliabilitas yang diterima secara umum yaitu 0,60, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk setiap variabel menunjukkan tingkat konsistensi dan reliabilitas yang kuat.

2. Uji Asumsi Klasik
   a) Uji Normalitas



Gambar 1. P Plot *Normality Test*

Dilihat pada gambar 1, titik-titik menyebar di sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga dapat dipastikan data penelitian telah terdistribusi secara normal.

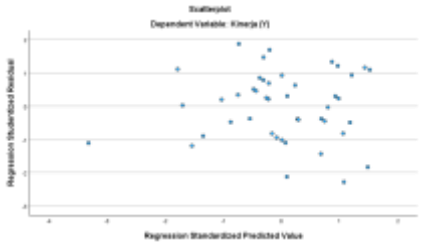
b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF
X1	0,614	1,630
X2	0,529	1,890
X3	0,799	1,251

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel tidak ada gejala multikolinea-ritas. Pengambilan keputusan ini dilihat pada nilai tolerance dari semua variabel bebas berada di atas 0,100 dan nilai VIF nya berada di bawah 10,000.

c) Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Dilihat pada gambar 2, titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat dipastikan data penelitian tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Contant	7,758	4,657	
Motivasi Kerja	0,397	0,142	0,364
Beban Kerja	0,587	0,166	0,496
Stres Kerja	*0,017*	*0,062*	*0,32*

Berdasarkan tabel 5, model regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7{,}758 + 0{,}397X1 + 0{,}587X2 + 0{,}017X3 \quad (1)$$

Hasil Analisis membuktikan bahwa:

a) Dari hasil output spss, konstanta bernilai 7,758. Hal ini menunjukkan bahwa apabila X1,X2, dan X3 bernilai sebesar 0, maka nilai Y tetap bernilai 7,758.
b) Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai 0,397. Artinya, apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 poin, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,397.
c) Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai 0,587. Artinya, apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 poin, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,587.
d) Berdasarkan variabel X3 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai 0, 0,017. Artinya, apabila terjadi kenaikan nilai variabel X3 sebesar 1 poin, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0, 0,017.

4. Uji Hipotesis

a) Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	df	f	F tabel	Sign.
Regression	3	18,756	3,23	<0,001
Residual	40			
Total	43			

Tabel 6 menyajikan hasil uji F (ANOVA) untuk model regresi yang melibatkan variabel dependen dan beberapa variabel independen. Model ini, dengan tiga derajat kebebasan (df), menunjukkan nilai F sebesar 18,756 dan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,001. Mengingat nilai F tabel sebesar 3,23, temuan ini menunjukkan bahwa nilai F yang diamati secara signifikan melampaui nilai kritis F tabel, yang mengarah pada penerimaan hipotesis pertama. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan stres

kerja secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

b) R Square

Tabel 7. Hasil R Square

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,765	0,584	0,553	2,139

Berdasarkan hasil uji R square didapatkan hasil 0,584 dan jika dipersentasikan menjadi 58,4 persen. Persentase tersebut merupakan keragaman variabel kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3). Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

c) Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	T tabel	T value	Sign
Motivasi Kerja	2,018	2,801	0,008
Beban Kerja	2,018	3,542	0,001
Stres Kerja	2,018	0,280	0,781

Tabel 8 menyajikan hasil uji T (ANOVA) untuk variabel motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja. Pertama, mengenai variabel motivasi kerja, nilai t sebesar 2,801 melampaui nilai kritis t-tabel sebesar 2,018 dengan tingkat signifikansi 0,008, menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja. Begitu pula, untuk variabel beban kerja, nilai t sebesar 3,542 signifikan pada tingkat 0,001, mengonfirmasi bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja. Namun, variabel stres kerja memiliki nilai t sebesar 0,280 atau lebih kecil dari t-tabel, dengan nilai signifikansi 0,781 (>0,001), menunjukkan bahwa stres kerja tidak signifikan mempengaruhi variabel kinerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian simultan menunjukkan nilai f hitung dari variabel motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja sebesar 18,756. Sementara nilai f tabel dari jumlah sampel (n) 44 dan taraf signifikansi 0,05 yakni 3,23. Apabila dibandingkan keduanya, maka menghasilkan f hitung lebih besar daripada f tabel. Di samping itu, uji f juga menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semua variabel bebas secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Atau dalam arti lain, **hipotesis pertama diterima dan telah teruji kebenarannya.**

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Triatmaja, et al (2022) yang menyatakan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun besaran pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja sebesar 58,4 persen.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial menunjukkan nilai t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar 2,801. Sementara nilai t tabel dari jumlah sampel (n) 44 dan taraf signifikansi 0,05 yakni 2,018. Apabila dibandingkan keduanya, maka menghasilkan t hitung lebih besar daripada t tabel. Di samping itu, uji t juga menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Atau dalam arti lain, **hipotesis kedua diterima dan telah teruji kebenarannya.**

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Aisy, D.R & Prabowo, B (2024) yang menyatakan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang optimal pula. Oleh sebab itu, motivasi kerja dikatakan mampu mempengaruhi kinerja.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial menunjukkan nilai t hitung dari variabel beban kerja sebesar 3,542. Sementara nilai t tabel dari jumlah

sampel (n) 44 dan taraf signifikansi 0,05 yakni 2,018. Apabila dibandingkan keduanya, maka menghasilkan t hitung lebih besar daripada t tabel. Di samping itu, uji t juga menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel beban kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Atau dalam arti lain, hipotesis ketiga **diterima dan telah teruji kebenarannya.**

Hasil penelitian ini menolak penelitian Kurniawan, I.S & Rizki, F.A (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berlebih yang dialami karyawan akan menurunkan kinerja mereka dan beresiko menaikkan tingkat turn over. Berdasarkan uji regresi linear berganda, variabel beban kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial menunjukkan nilai t hitung dari variabel stres kerja sebesar 0,280. Sementara nilai t tabel dari jumlah sampel (n) 44 dan taraf signifikansi 0,05 yakni 2,018. Apabila dibandingkan keduanya, maka menghasilkan t hitung lebih kecil daripada t tabel. Di samping itu, uji t juga menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Artinya, variabel stress kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Atau dalam arti lain, **hipotesis keempat ditolak dan tidak terbukti memberikan pengaruh.**

Hasil penelitian ini menolak penelitian Nabilah, I & Ridwan, M.S (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja dipaksa untuk terus meningkatkan kinerjanya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan studi pendukung, beberapa kesimpulan utama dapat diambil dari penelitian ini. Model regresi yang mencakup variabel independen motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan menghasilkan hasil yang signifikan. Temuan ini mendukung hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja secara kolektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja terbukti benar. Ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menekankan pentingnya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan juga terbukti benar. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kinerja dan meningkatkan risiko turnover. Namun, hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja, tidak terbukti kebenarannya. Faktanya, karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dipaksa untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja menjelaskan 58,4% dari variasi dalam kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti merekomendasikan agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian mendatang mereka dapat mengetahui variabel lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan Alfamart. Hal ini penting karena hasil R Square dalam penelitian ini adalah 58,4%. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel moderasi atau variabel intervening, seperti kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

Ahdiat, A (2023). 10 Toko Retail Terlaris di Indonesia 2022, Alfamart Juara. databoks. Retrieved from *https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/11/10-toko-retail-terlaris-di-indonesia-2022-alfamart-juara*.

Aisy, D. R & Prabowo, B (2024). The Effect of Work Motivation and Flexibility on Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable (A Study on Gojek Partner Drivers in Surabaya). Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR), 3 (3): 427 – 442.

Annisa T.N (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Chaya Interfreight Cargo Jakarta). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Azizah, N (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Rembang. Tugas Akhir. Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro.

Bangun, O. P (2022). Analisis Penilaian Beban Kerja dalam Pengukuran Beban Kerja Mental pada Kasir Alfamart Menggunakaan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME). Skripsi. Universitas Medan.

Habu, et al (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Kewirausahaan, 19 (1): 53 – 64.

Herman, et al (2020). The Effect of Financial Compensation, Non Financial Compensation and Work Flexibility on Online Motorcycle Taxi Drivers Performance with Work Satisfaction as Intervening Variables on Gojek in Makasar. International Journal of Advanced Research (IJAR), 8 (7): 632 – 639.

Kurniawan, I. S & Rizki, F. A (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. SOSAINS: Jurnal Sosial dan Sains, 2 (1): 104 – 110.

Idx.co.id (2022). Annual Report and Sustainability Report. idx.co.id. Retrieved from *https://www.idx.co.id/id/perusahaan-tercatat/laporan-keuangan-dan-tahunan*.

Nabila, I & Ridwan, M. S (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor di PT Bumi Menara Internusa Surabaya. Formosa Journal of Applied Science, 1 (5): 725 – 744.

Pratiwi, Y. A (2018). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Kota Palembang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang.

Priadana, S & Sunarsi, D (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang Selatan: Pascal Books.

Putra, Z. A (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Riau.

Sulastri, et al (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Palopo. umpalopo.ac.id.

Triatmaja, et al (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Blitar. Commodities, 1 (3): 209 – 213. Sebagai contoh cara menulis daftar pustaka yang mengacu pada jurnal.