

Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT Liana Swalayan

Klea Vanesa Ayu^{1*}

¹Universitas Kristen Maranatha

E-mail: Vanesaayu15@gmail.com

Rusli Ginting Munthe²

²Universitas Kristen Maranatha

E-mail: rusligintingmunthe@gmail.com

Received : 13-06-2025 Revised : 17-07-2025 Accepted : 24-07-2025 Published : 18-08-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Liana, sebuah perusahaan di sektor industri swalayan di Kota Bandung, Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 50 karyawan dan sampel sebanyak 46 karyawan, yang ditentukan berdasarkan tabel Isaac dan Michael. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diuji validitasnya dengan korelasi Pearson dan reliabilitasnya dengan Cronbach Alpha. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diikuti dengan analisis regresi berganda. Penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi sebesar 24,6%. Mayoritas responden adalah perempuan (54,3%) dengan rentang usia 21–24 tahun (23,9%) dan mayoritas telah menikah (58,7%) serta memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun (52,2%). Data demografis menunjukkan mayoritas responden adalah perempuan, berusia 21–24 tahun, sudah menikah, dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, yang memberikan konteks terhadap interpretasi temuan. Indikator tertinggi pada motivasi kerja adalah pentingnya hubungan sosial dengan rekan kerja (4,54 dari 5), sedangkan indikator tertinggi pada produktivitas karyawan adalah efektivitas pelaksanaan pekerjaan (4,67 dari 5). Implikasi manajerial menekankan pentingnya membangun hubungan sosial dan pengakuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan, Industri Swalayan, PT Liana

Abstract

This study aims to evaluate the influence of work environment and work motivation on employee productivity at PT Liana, a company in the supermarket industry sector in Bandung City, Indonesia. This study used a quantitative approach with a population of 50 employees and a sample of 46 employees, which were determined based on the Isaac and Michael table. Data were collected through questionnaires whose validity was tested using Pearson correlation and

reliability using Cronbach Alpha. Normality tests used Kolmogorov-Smirnov, followed by multiple regression analysis. This study indicates that the work environment does not have a significant influence on employee productivity, while work motivation has a positive and significant influence on employee productivity with a contribution of 24.6%. The majority of respondents were female (54.3%) with an age range of 21–24 years (23.9%), and the majority were married (58.7%) and had more than 5 years of work experience (52.2%). Demographic data showed that the majority of respondents were female, aged 21–24 years, married, and had more than 5 years of work experience, which provides context for the interpretation of the findings. The highest indicator of work motivation was the importance of social relationships with coworkers (4.54 out of 5), while the highest indicator of employee productivity was the effectiveness of work execution (4.67 out of 5). Managerial implications emphasize the importance of building social relationships and recognition to increase employee motivation and productivity.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Productivity, Supermarket Industry, PT Liana*

Pendahuluan

Industri swalayan di Kota Bandung pada tahun 2025 mengalami pertumbuhan yang signifikan seiring dengan meningkatnya permintaan masyarakat terhadap kebutuhan sehari-hari yang praktis dan terjangkau. Menurut perolehan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung, sektor Perdagangan Besar dan Eceran serta Reparasi Mobil dan Sepeda Motor memberikan kontribusi sebesar 26,32% terhadap total Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tahun 2024. Sebagai sektor dengan kontribusi terbesar di antara semua bidang usaha, perdagangan menjadi pilar utama perekonomian Kota Bandung dan menawarkan potensi besar untuk investasi di bidang ritel, pusat grosir, serta bisnis otomotif dan jasa reparasi (Metro TV, 2025). PT Liana, sebagai salah satu pelaku industri swalayan di Bandung, menghadapi tantangan dalam menjaga daya saing di tengah persaingan ketat. Salah satu tantangan utama yaitu dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam memastikan produktivitas kerja karyawan yang optimal untuk mendukung operasional perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan sangat berkaitan dengan performa karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik dan memuaskan akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas demi kepentingan perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Hidayatullah et al., 2024). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui keterlibatan kerja dan faktor-faktor organisasional yang mendukung (Al-Hajri & Abubakar, 2023). Dalam konteks industri ritel, penilaian kinerja yang efektif terbukti memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Helal, 2022). Karyawan yang menjalankan tugas dengan disiplin, seperti hadir tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, serta menunjukkan kinerja yang baik, dapat meningkatkan produktivitas mereka. Efektivitas sistem manajemen kinerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan dapat dicapai melalui peningkatan keterlibatan kerja (Awan et al., 2020).

Secara umum, SDM merujuk pada tenaga kerja yang menjalankan tugas atau peran dalam suatu organisasi yang biasa dikenal sebagai karyawan. Karyawan memiliki peran sentral dalam memastikan keberlangsungan operasional suatu instansi dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, di dunia kerja sangat dibutuhkan tenaga kerja yang mampu melaksanakan berbagai aktivitas dalam organisasi (Syahputra et al., 2022). Sumber daya manusia merujuk pada berbagai potensi yang dimiliki individu, mencakup kemampuan berpikir dan tenaga fisik yang dapat dimanfaatkan untuk dapat mendukung aktivitas kerja. SDM memegang peran dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya jika perusahaan tidak didukung oleh SDM yang berkualitas dan kompeten meskipun tersedia fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya lainnya yang memadai (Purwanti et al., 2021). Praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan dukungan peran supervisi yang efektif (Ullah et al., 2024).

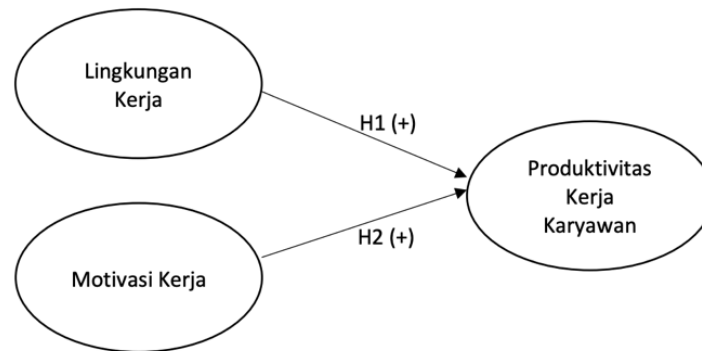
Lingkungan kerja meliputi semua fasilitas serta situasi sekitar karyawan yang dinilai akan mempengaruhi pekerjaan, mulai dari lokasi kerja, sarana pendukung, kebersihan, pencahayaan, suasana yang tenang, hingga interaksi sosial dengan rekan kerja di lingkungan tersebut (Solehati et al., 2024). Studi terkini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen karyawan dan kemampuan pencapaian prestasi (Ahmed et al., 2022). Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk aspek lingkungan hijau, dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan (Nusraningrum et al., 2024). Lingkungan kerja yang mendukung diharapkan mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Salah satu upaya untuk mendukung produktivitas tersebut dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja terdiri dari seluruh faktor yang berada disekitar karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya (Halimullah, 2022).

Lingkungan kerja yang ideal berperan sebagai faktor utama dalam mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Lingkungan kerja dikatakan ideal jika dapat memfasilitasi individu untuk bekerja dengan baik dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman. Seluruh aspek dalam lingkungan kerja, termasuk faktor sosial dan budaya, dapat memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Dalam upaya mencapai target perusahaan, manajemen perlu memperhatikan pemerataan beban kerja yang seimbang. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan mencerminkan hasil kinerjanya. Seorang karyawan dianggap produktif apabila hasil kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Secara umum, produktivitas kerja mencerminkan sikap untuk memanfaatkan keterampilan dan potensi secara maksimal dalam jangka waktu tertentu (Trisnawaty et al., 2020).

Motivasi kerja dalam pengelolaan SDM memegang peranan penting karena dapat membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui mekanisme mediasi motivasi (Manzoor et al., 2021). Keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja organisasional (Pandya, 2024). Secara umum, Motivasi terbagi menjadi dua kategori utama, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu seperti perasaan puas, kebanggaan, atau kegembiraan saat menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu yang terdorong oleh motivasi intrinsik biasanya bekerja karena menikmati

prosesnya atau merasa memiliki tanggung jawab pribadi atas tugas yang dilakukan (Safira et al., 2025). Sementara itu, motivasi ekstrinsik bersumber dari faktor-faktor luar, seperti imbalan uang tunai, bonus bulanan atau tahunan, insentif, promosi jabatan, penghargaan karyawan, fasilitas kerja, atau pujian dari rekan kerja (Putri et al., 2023).

Setelah mempertimbangkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis terdorong untuk melakukan penelitian ini. Adapun penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan kajian empiris di sektor swalayan lokal yang selama ini belum banyak disentuh oleh studi terkait pengaruh gabungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Dengan mempertimbangkan teori serta penelitian sebelumnya yang relevan, hipotesis pertama yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Liana, dan hipotesis kedua yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Liana. Berdasarkan hipotesis tersebut maka dibuatlah model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Metode

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif guna mengevaluasi tingkat keterhubungan antara variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT Liana, yang berlokasi di Jalan Gegerkalong Hilir No. 175, Sarijadi, Kecamatan Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40151. Penelitian berlangsung dari bulan Maret hingga April 2025. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 50 orang yang merupakan keseluruhan karyawan PT Liana dengan sampel sebanyak 46 orang yang mengacu berdasarkan referensi tabel Isaac dan Michael dengan tingkat reliabilitas 95%. Pemilihan jumlah sampel ini dilakukan untuk memastikan proporsi yang memadai dari populasi kecil (≤ 100), sebagaimana direkomendasikan dalam pendekatan statistik parametrik agar hasil penelitian tetap valid dan dapat digeneralisasi secara internal.

Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dalam pengambilan sampel serta perolehan data menggunakan kuesioner digital yang disebarluaskan kepada karyawan PT Liana via Google Form yang berisi pertanyaan terkait variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Skala penilaian kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5, yang menggambarkan sejauh mana responden menyetujui pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Hasil dan Pembahasan

Responden dari kuesioner yang telah disebar terdiri dari 46 karyawan yang dimana perempuan terdiri dari 25 karyawan (54,3%) dan laki-laki terdiri dari 21 karyawan (44,7%). Perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah Perempuan. Data responden menunjukkan bahwa terdapat 6 responden yang berusia antara 17 hingga 20 tahun (13,0%), usia 21–24 tahun sebanyak 11 orang (23,9%), usia 25–28 tahun sebanyak 10 orang (21,7%), usia 29–32 tahun sebanyak 7 orang (15,2%), usia 33–36 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), usia >36 tahun sebanyak 10 orang (21,7%). Dalam perolehan data tersebut dapat dikatakan kelompok usia terbanyak berada pada rentang usia 21-24 tahun. Data Responden dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 27 orang (58,7%) dan yang belum menikah sebanyak 19 orang (41,3%), dalam perolehan data tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan sudah menikah. Data Responden dengan kepemilikan anak kandung, responden yang belum memiliki anak kandung sebanyak 26 responden (56,5%) dan 20 responden (43,4%) sudah memiliki anak kandung, dalam perolehan data tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas responden belum memiliki anak kandung. Data Responden mengenai tingkat Pendidikan, sebanyak 1 orang (2,2%) merupakan lulusan SD, 4 orang (8,7%) lulusan SMP, 16 orang (34,8%) lulusan SMA, dan 19 orang (41,3%) lulusan SMK. Selain itu, terdapat 4 orang (8,7%) yang menempuh pendidikan D1/D2/D3, serta 2 orang (4,3%) yang merupakan lulusan S1. Mayoritas responden adalah lulusan SMA. Data responden mengenai pengalaman kerja, sebanyak 8 orang (17,4%) berpengalaman kerja kurang dari 1 tahun, 4 orang (8,7%) memiliki pengalaman 1–3 tahun, dan 10 orang (21,7%) telah bekerja selama 3–5 tahun, 24 orang (52,2%), berpengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Hasil data tersebut mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun.

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas dengan analisis korelasi *Pearson*, seluruh item pada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) yang dapat dinyatakan valid karena diketahui nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel tersebut dinilai reliabel, dengan nilai Cronbach Alpha yang memenuhi standar. Hasil dari uji reliabilitas terhadap variabel X1 (Lingkungan Kerja) dapat ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,812, variabel X2 (Motivasi Kerja) *Cronbach Alpha* sebesar 0,877 serta variabel Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,840 yang dapat dilihat bahwa nilai tersebut diatas 0,6 yang mengindikasikan bahwa penelitian ini memiliki konsistensi dan dapat dipercaya (reliabel).

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada pengujian pertama, ditunjukkan bahwa hasil data diketahui tidak normal dengan nilai 0,023 yang diketahui nilai sig kurang dari 0,05 maka dilakukan uji outlier. Setelah dilakukan uji outlier dibuang 2 responden yaitu responden 12 dan responden 41. Sehingga dua data outlier dikeluarkan dari pengolahan. Setelah dilakukan pengolahan ulang

dengan jumlah sampel 44 orang, hasil dari uji normalitas kedua mendapatkan nilai Sig Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,075, hasil tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05, penelitian ini terbukti memiliki distribusi normal dan layak dianalisis menggunakan analisis menggunakan regresi berganda.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,246, yang dimana sebesar 24,6% dapat ditunjukkan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu, sebesar 75,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, kemungkinan sesuai dengan variabel-variabel yang telah diidentifikasi dalam studi sebelumnya

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Nilai Tolerance untuk variabel motivasi kerja (MK) dan lingkungan kerja (LK) masing-masing sebesar 0,897, mengindikasikan bahwa korelasi antar variabel ini tidak terlalu kuat. Selain itu, *Variance Inflation Factor (VIF)* yang diperoleh untuk kedua variabel tersebut yaitu 1,115, yang berada jauh di bawah batas 10, sehingga tidak ditemukan tanda-tanda multikolinearitas yang berisiko mengganggu model regresi. Oleh karena itu, hasil analisis regresi dapat dianggap sah dan tidak terpengaruh oleh bias akibat hubungan antar variabel independen.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda ditunjukkan bahwa nilai constant 15.036 dan nilai sebesar 0,461. Berdasarkan hasil pengujian, persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 15.036 + 0,416 X$, yang dimana Y adalah Produktivitas Kerja Karyawan dan variabel X adalah Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja akan menambahkan 1 satuan Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pada uji multikolinearitas variabel X1 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai signifikansi 0,970 dan nilai koefisiensi regresi -0,004, serta Variabel X2 (Motivasi Kerja) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi 0,461. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT Liana. Kemungkinan penyebabnya adalah adanya kesamaan kondisi lingkungan kerja di sektor industri swalayan, seperti tata letak toko dan fasilitas standar, yang tidak memberikan dampak besar pada produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tertentu

tidak selalu berpengaruh positif terhadap produktivitas, terutama dalam konteks industri dengan tekanan kerja yang tinggi dan standarisasi fasilitas (Li et al., 2022). Penelitian Ahmed et al. (2022) juga mengonfirmasi bahwa dalam industri dengan lingkungan kerja yang relatif seragam, faktor lingkungan fisik mungkin kurang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan faktor motivasi dan organisasional lainnya. Hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Solehati et al., 2024) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor penentu dalam menentukan produktivitas dalam konteks industri dengan tekanan kerja yang tinggi. Secara teoritis, temuan ini memperkuat pendekatan kontekstual dalam teori perilaku organisasi, yang menekankan bahwa efektivitas lingkungan kerja sangat bergantung pada karakteristik sektor dan tingkat variabilitas antarunit kerja. Secara praktis, hasil ini menyarankan bahwa manajemen PT Liana tidak perlu melakukan investasi besar pada perubahan fisik lingkungan kerja, melainkan lebih fokus pada aspek lain seperti motivasi dan kepemimpinan.

Di sisi lain, dapat dibuktikan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 24,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal, seperti pengakuan, hubungan sosial, dan insentif, menjadi faktor dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian Hansen et al. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki efek kausal yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan ritel. Studi meta-analitik oleh Shkoler & Kimura (2020) juga mengonfirmasi bahwa investasi motivasional karyawan berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja dan kinerja, terutama dalam konteks lintas budaya. Profil responden didominasi oleh perempuan dan kelompok usia muda (21-24 tahun) mungkin berkontribusi pada temuan ini, karena kelompok ini cenderung lebih responsif terhadap motivasi sosial, seperti interaksi yang baik dengan rekan kerja. Penelitian Bhakuni & Saxena (2023) menegaskan bahwa karyawan muda menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi ketika mereka menerima motivasi sosial yang memadai di tempat kerja. Hasil dari penelitian ini dapat mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Purwanti et al., 2021), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas dengan memperkuat semangat kerja karyawan.

Indikator tertinggi variabel motivasi kerja (X2) adalah pentingnya membangun hubungan sosial dengan rekan kerja (4,54 dari 5), yang mengindikasikan bahwa interaksi sosial di lingkungan kerja menjadi faktor pendorong utama motivasi. Hal ini selaras dengan profil responden yang sebagian besar berusia muda dan memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang cenderung menghargai kolaborasi dan dukungan sosial. Temuan ini konsisten dengan penelitian Houel & Deci (2022) yang menunjukkan bahwa kebutuhan akan keterhubungan sosial merupakan komponen kunci dalam teori motivasi kerja, terutama di kalangan pekerja generasi muda. Studi oleh Nusraningrum et al. (2024) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan sosial dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan secara signifikan. Sebaliknya, indikator terendah adalah harapan terhadap pengakuan dari rekan kerja dan manajer untuk menginspirasi orang lain (4,04 dari 5), yang mengindikasikan bahwa pengakuan eksternal kurang menjadi prioritas dibandingkan hubungan sosial.

Pada variabel produktivitas kerja karyawan, indikator tertinggi adalah efektivitas pelaksanaan pekerjaan (4,67 dari 5), yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Indikator terendah adalah pelaksanaan pekerjaan dengan cepat dan tepat tanpa pengawasan (4,33 dari 5), yang menunjukkan bahwa karyawan masih membutuhkan bimbingan manajerial untuk mencapai efisiensi maksimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Purity et al. (2017) yang menunjukkan bahwa supervisi yang mendukung memiliki dampak positif terhadap implementasi proses manajemen SDM dan kinerja karyawan. Studi terbaru oleh Kordsmeyer et al. (2022) juga mengonfirmasi bahwa keseimbangan antara otonomi karyawan dan dukungan supervisi merupakan faktor kritis dalam meningkatkan produktivitas kerja, terutama dalam industri dengan intensitas pelayanan tinggi seperti ritel. Temuan Ahmed & Johnson (2021) menambahkan bahwa karyawan di sektor retail menunjukkan kinerja optimal ketika mendapat keseimbangan antara kebebasan dalam pelaksanaan tugas dan guidance dari supervisor. Secara keseluruhan, variabel produktivitas karyawan memiliki skor tertinggi (4,67 dari 5), yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Liana menunjukkan kinerja yang baik, terutama saat didorong oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi. Secara teoritis, temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara pendekatan motivasional dan supervisi dalam model manajemen kinerja. Dari sisi praktis, perusahaan dapat memperkuat pelatihan bagi manajer lini pertama untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif namun tetap menjaga standar kerja yang tinggi.

Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Liana, dengan kontribusi sebesar 24,6%. Namun, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja, khususnya indikator yang didorong oleh hubungan sosial dengan rekan kerja (skor 4,54 dari 5) yang menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Indikator efektivitas pelaksanaan pekerjaan (skor 4,67 dari 5) menjadi aspek tertinggi dalam produktivitas karyawan, meskipun pelaksanaan tugas tanpa pengawasan masih menjadi tantangan (skor 4,33 dari 5). Berdasarkan hasil ini, Terdapat sejumlah implikasi manajerial yang dapat diimplementasikan oleh PT Liana untuk meningkatkan produktivitas karyawan berdasarkan hasil penelitian. Pertama, manajemen perlu memperkuat program yang mendukung hubungan sosial antar karyawan, seperti kegiatan tim atau forum komunikasi, untuk meningkatkan motivasi kerja. Kedua, untuk mengatasi rendahnya skor pada indikator pengakuan (4,04 dari 5), manajemen dapat memperkenalkan sistem penghargaan yang lebih terstruktur, seperti pengakuan bulanan atau insentif berbasis kinerja, untuk memotivasi karyawan. Ketiga, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja tanpa pengawasan, pelatihan keterampilan manajerial dan pengambilan keputusan dapat diberikan, khususnya pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun yang merupakan hasil dari sebagian besar responden dalam penelitian ini. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga hasil belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, pendekatan cross-sectional yang digunakan tidak dapat menangkap dinamika perubahan motivasi dan produktivitas secara jangka panjang. Penelitian mendatang diharapkan

dapat melibatkan lebih banyak perusahaan di industri swalayan dan mempertimbangkan variabel lain, seperti budaya organisasi atau kepemimpinan, yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmed, M., Bashir, M., & Shabbir, R. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- Ahmed, S., & Johnson, R. (2021). Supervisory support and employee autonomy in retail environments: A cross-sectional analysis. *Journal of Retail Management*, 15(3), 45–62. <https://doi.org/10.1016/j.jretman.2021.03.008>
- Al-Hajri, S., & Abubakar, A. M. (2023). Developing employee productivity and performance through work engagement and organizational factors in an educational society. *Sustainability*, 15(3), 2435. <https://doi.org/10.3390/su15032435>
- Awan, S. H., Habib, N., Akhtar, C. S., & Naveed, S. (2020). Effectiveness of performance management system for employee performance through engagement. *SAGE Open*, 10(4), 2158244020969383. <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Bhakuni, S., & Saxena, S. (2023). Exploring the link between training and development and employee engagement among young workforce. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 173–180. <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.1.17>
- Halimullah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Halimullah, Muh. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- Hansen, K., Schmidt, L., & Petersen, M. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: A meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 476. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w>
- Helal, I. (2022). The impact of performance appraisals on employee productivity: The case of the Lebanese retail sector. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 109–117. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1616>
- Hidayatullah, A., Rahman, M., & Sari, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan retail. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–58.
- Hidayatullah, R., Candra, D. A., & Nefri, J. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus Budiman Swalayan Paritrantang). *EKONOMIPEDIA Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.55043/ekonomipedia>
- Houel, A., & Deci, E. L. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions in contemporary workplace. *Psychology of Motivation*, 18(2), 89–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000243>
- Kordsmeyer, A. C., Efimov, I., Lengen, J. C., Flothow, A., Nienhaus, A., Harth, V., & Mache, S. (2022). Balancing social and economic factors: Explorative qualitative analysis of working conditions of supervisors in German social firms. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 17(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00342-y>

- Li, X., Li, H., Skitmore, M., & Wang, F. (2022). Understanding the influence of safety climate and productivity pressure on workplace behavior: A case study in retail environments. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(1), 72–90. <https://doi.org/10.1108/ECAM-08-2020-0626>
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic rewards and employee's performance with the mediating mechanism of employee's motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 563070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Metro TV. (2025, Januari 15). Kontribusi sektor perdagangan terhadap PDRB Kota Bandung tahun 2024. *Metro TV News*.
- Metro TV. (2025, April). Semakin berkembang, ini 7 sektor unggulan Kota Bandung untuk investasi. <https://www.metrotvnews.com/read/Ba4Cz04o-Semakin-Berkembang-Ini-7-Sektor-Unggulan-Kota-Bandung-Untuk-Investasi>.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9, 1392229. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Pandya, J. D. (2024). Intrinsic & extrinsic motivation & its impact on organizational performance: A review. *Journal of Management Research and Analysis*, 11(1), 46–53. <https://doi.org/10.5958/2394-2770.2024.00007.5>
- Purity, M., Eilish, M., Ogenna, U., Honorati, M., & Henry, M. (2017). The impact of supportive supervision on the implementation of HRM processes: A mixed-methods study in Tanzania. *Health Systems & Policy Research*, 4(3), 1–9. <https://doi.org/10.21767/2254-9137.100066>
- Purwanti, S., Handoko, T., & Wijaya, D. (2021). Pentingnya sumber daya manusia berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3), 112–125.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh pengawasan, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(1).
- Putri, A., Sari, R., & Dewi, M. (2023). Analisis motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(4), 78–92.
- Safira, A. S., Cahya, C., Maulaya, M., Surya, S. A. R., & Salsabilla, T. P. (2025). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja di Roti Yu Bandung. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 03(01). <https://lenteranusa.id/>
- Safira, N., Utami, P., & Rahayu, S. (2025). Peran motivasi intrinsik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 18(1), 23–35.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How does work motivation impact employees' investment at work and their job engagement? A moderated-moderation perspective through an international lens. *Frontiers in Psychology*, 11, 38. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1).

- Solehati, T., Kosasih, C. E., & Maryam, N. N. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada industri manufaktur. *Jurnal Manajemen Operasional*, 16(2), 145–160.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Syahputra, R., Prasetyo, A., & Kusuma, H. (2022). Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen SDM*, 19(3), 67–81.
- Trisnawaty, E., Malik, A., & Suprpto, B. (2020). Produktivitas kerja karyawan: Konsep dan pengukuran. *Jurnal Efisiensi Kerja*, 13(2), 89–104.
- Trisnawaty, M., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, B., & Kerja, P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta).
- Ullah, M. S., Islam, M., & Chowdhury, T. A. (2024). Human resource management practices and employee engagement: The moderating effect of supervisory role. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2318802. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2318802>