

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE DI KAVLING DPR SIDOARJO

Oleh:

Kadek Yulia Putri Gita Iswara¹

Anita Kartika Sari²

Muhammad Gunawan Wibisono³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya,
Jawa Timur (60234)

Korespondensi Penulis: kadekyuliaputri20@gmail.com,
anitakartikasari2019@gmail.com, muhammad.wibisono@stiemahardhika.ac.id.

Abstract. *This study aims to examine the effect of motivation and workload on employee performance at cafes in Kavling DPR Sidoarjo. Motivation and workload are important factors suspected to influence employee performance in carrying out their duties. The sample consisted of 102 respondents who are cafe employees at the location. Data collection was conducted using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using IBM SPSS Statistics version 26 software. The analysis technique used was multiple linear regression to test the relationship between motivation, workload, and employee performance variables. The results showed that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Conversely, workload has a negative and significant effect on employee performance. These findings emphasize the importance of motivation as a driving factor for optimal performance. Additionally, proper workload management is necessary to prevent employee fatigue that can reduce performance. This study provides recommendations for cafe management to enhance motivation programs and effectively regulate workload. Thus, employee performance can improve and support the operational success of the cafes. This research also opens opportunities for further studies with other variables that*

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE DI KAVLING DPR SIDOARJO

may affect performance. In conclusion, motivation and workload are key factors in improving employee performance at cafes in Kavling DPR Sidoarjo.

Keywords: *Motivation, Workload, and Employee Performanc.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan kafe di Kavling DPR Sidoarjo. Motivasi dan beban kerja merupakan faktor penting yang diduga memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sampel penelitian berjumlah 102 responden yang merupakan karyawan kafe di lokasi tersebut. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistic versi 26. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai faktor pendorong kinerja yang optimal. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang tepat juga diperlukan agar karyawan tidak mengalami kelelahan yang dapat menurunkan kinerja. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada manajemen kafe untuk meningkatkan program motivasi dan mengatur beban kerja secara efektif. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat meningkat dan mendukung keberhasilan operasional kafe. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja. Kesimpulannya, motivasi dan beban kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan kafe di Kavling DPR Sidoarjo.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dalam dunia yang terus berkembang dengan pesat ini, sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi (Sastra, 2023). Perkembangan industri kuliner di Indonesia, khususnya di kawasan perkotaan seperti Sidoarjo, menunjukkan tren yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Kehadiran berbagai kafe dan restoran baru mencerminkan meningkatnya minat masyarakat terhadap gaya hidup urban yang dinamis. Namun, dibalik pertumbuhan tersebut, industri ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi hal tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan dalam menjaga kelangsungan bisnis, terutama dalam sektor pelayanan seperti kafe. Dalam konteks ini, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi penting, khususnya faktor internal seperti motivasi kerja dan eksternal seperti beban kerja. Kedua aspek ini diyakini memiliki peran besar dalam menentukan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja di industri jasa makanan dan minuman.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja karyawan dapat dipenuhi dengan menyesuaikan terhadap teori dua faktor motivasi kerja menurut Herzberg dalam Robbins dan Mary (2020), yaitu faktor motivator dan hygiene. Faktor motivator merupakan faktor motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan. Sedangkan faktor hygiene berasal dari tempat kerja karyawan, berupa kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, gaji, hubungan antar pribadi, hubungan dengan supervisor. Adanya keseimbangan motivasi kerja dari faktor motivator dan hygiene dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Hal ini diperkuat dalam Positive Psychology (2020) yang menyatakan bahwa *“Herzberg's Two Factor Theory implies that for the happiest and most productive workforce, companies need to work on improving both motivator and hygiene factors”*. Jika faktor-faktor dari motivasi kerja semakin banyak terpenuhi, maka semangat untuk melakukan pekerjaan akan semakin meningkat dan dapat memberikan kinerja yang baik. Seperti yang dilansir dalam Halopsikolog (2021), bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja berupa karyawan yang semakin termotivasi untuk produktif dalam melakukan pekerjaan. Selain motivasi, beban kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, bahkan burnout. Beban kerja yang tinggi berkorelasi negatif terhadap produktivitas kerja. Dalam industri makanan dan minuman, beban kerja yang tidak proporsional akan berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang merasa kelelahan karena beban kerja cenderung melakukan kesalahan, mengalami penurunan semangat, dan kurang optimal dalam menjalankan

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE DI KAVLING DPR SIDOARJO

tugas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan manajemen beban kerja yang seimbang dan realistis.

Dalam kaitannya dengan kinerja, motivasi kerja dan beban kerja seringkali menjadi faktor yang saling berkaitan. Sebuah studi oleh Al Afif et al., (2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di beberapa restoran di Jawa Timur. Namun demikian, jika beban kerja melebihi batas kemampuan karyawan, maka motivasi yang tinggi sekalipun tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Keseimbangan antara motivasi dan beban kerja perlu diperhatikan secara strategis oleh manajemen, khususnya dalam industri yang menuntut pelayanan langsung kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang dapat mengungkap sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Khusus di Kavling DPR Sidoarjo, kawasan ini dikenal dengan aktivitas kuliner yang padat dan ramai pengunjung, terutama pada malam hari. Kafe-kafe di area ini menjadi pilihan masyarakat untuk berkumpul, bekerja, maupun bersantai. Situasi ini menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, tepat, dan responsif dalam melayani pelanggan. Namun, seringkali ditemukan bahwa karyawan mengalami kelelahan karena tingginya beban kerja, yang kemudian mempengaruhi pelayanan yang diberikan. Selain itu, ada indikasi bahwa sebagian karyawan bekerja dengan motivasi yang rendah, baik karena kurangnya penghargaan maupun kondisi kerja yang tidak mendukung. Dengan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kafe-kafe wilayah tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramesti (2022), pada karyawan barista di Kavling DPR Sidoarjo menyimpulkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, dalam penelitian tersebut, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja. Temuan ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut karena secara teoritis beban kerja yang tinggi semestinya memiliki dampak terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Perbedaan hasil tersebut bisa disebabkan oleh metode penelitian, jenis pekerjaan, atau kondisi organisasi yang berbeda. Oleh sebab itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta membandingkan apakah motivasi kerja dan

beban kerja benar-benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kafe.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2022), menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan adanya suatu perubahan guna memperbaiki kinerja karyawan kafe di Kavling DPR Sidoarjo yang lebih baik. Berdasarkan permasalahan tersebut maka diperlukan suatu tindakan yang mampu memotivasi karyawan akibat dari beban kerja. Untuk itu topik yang akan dibahas pada penelitian tugas akhir ini adalah “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kafe Di Kavling DPR Sidoarjo”

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Umum

Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, manajemen juga harus beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal yang dinamis (Khan, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Laa & Susanto (2023), MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja individu dan tim.

Motivasi Kerja

Proses manajemen SDM yang efektif mencakup lebih dari sekedar rekrutmen dan penggajian. Ini melibatkan serangkaian kegiatan integrasi yang berfokus pada pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Rachman et al., 2024).

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), beban kerja sering diukur berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu atau berdasarkan kompleksitas dan jumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan (Mahendra, 2022).

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE DI KAVLING DPR SIDOARJO

Kinerja Karyawan

Menurut Wijaya & Putra (2022), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cafe yang berada di wilayah Kavling DPR Sidoarjo yang berjumlah 25 cafe. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang bekerja di kafe yang berada di wilayah Kavling DPR Sidoarjo berjumlah 102 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer melalui kuesioner. Kuesioner yang diberikan berkaitan dengan penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Setiap pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan skor yang mengacu pada skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (T)

Tabel 1. Hasil Uji Signifikansi Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.438	.944		6.821	.000
	Motivasi Kerja	.082	.015	.329	5.571	.000
	Beban Kerja	.560	.048	.690	11.694	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : diolah melalui IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan hasil Uji T diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 5,571 > t_{tabel} 1,660$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$ artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 Diterima.
2. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 11,694 > t_{tabel} 1,660$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$ artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain H_0 ditolak dan Diterima.

Uji Signifikansi Simultan (F)

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.911	2	69.956	98.688	.000 ^b
	Residual	70.177	99	.709		
	Total	210.088	101			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : diolah melalui IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan data pada kolom F diatas nilai F hitung adalah 98,688 dan F tabel yaitu 3,088 sehingga F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikannya 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE DI KAVLING DPR SIDOARJO

	Std. Deviation	.83355851
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.040
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
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 : diolah melalui IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp* berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov- Smirnov, Sig. (2-tailed)* 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa hasil signifikan melebihi nilai tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data residu pada model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.968	1.033
	Beban Kerja	.968	1.033
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : diolah melalui IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai tolerance variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu sebesar $0,968 > 0,10$. Dan VIF variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar $1,033 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Nilai tolerance variabel Beban Kerja (X2) yaitu sebesar $0,968 > 0,10$. Dan VIF variabel Beban Kerja (X2) sebesar $1,033 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.090	.575		1.894	.061
	Motivasi Kerja	-.004	.009	-.042	-.408	.684
	Beban Kerja	-.016	.029	-.057	-.558	.578
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber : diolah melalui IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas ada tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu sebesar $0,684 > 0,05$.
Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Nilai signifikan variabel Beban Kerja (X2) yaitu sebesar $0,578 > 0,05$.
Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.666	.659	.842	2.024
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja					

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE DI KAVLING DPR SIDOARJO

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah melalui IBM SPSS Statistic versi 26

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi diatas, dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2,024 lebih besar dari nilai du (1,7175) dan kurang dari nilai 4-du (4-1,7175 = 2,2825) sehingga diperoleh kesimpulan bahwa model penelitian yang digunakan bebas dari gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.438	.944		6.821	.000
	Motivasi Kerja	.082	.015	.329	5.571	.000
	Beban Kerja	.560	.048	.690	11.694	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : diolah melalui IBM SPSS Statistic versi 26

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,438 + 0,082 + 0,560$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas, maka persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 6,438 yang artinya jika nilai variabel independen (X1, X2) sama dengan nol, maka variabel dependen (Y) bernilai 6,438. Dalam penelitian ini, jika pengaruh motivasi kerja dan beban kerja bernilai 0, maka tingkat kinerja karyawan bernilai sebesar 6,438.
2. Nilai koefisien regresi X1 (Motivasi Kerja) sebesar 0,082 berarti jika terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,082 atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,082.

3. Nilai koefisien regresi X_2 (Beban Kerja) sebesar 0,560 berarti jika terjadi peningkatan variabel X_2 sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,560 atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel X_2 sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,560.

Hipotesis Pertama: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kafe Kavling DPR Sidoarjo

Pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kafe Kavling DPR Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,571 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,660, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang secara statistik menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, secara empiris dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,082 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,082 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Meski nilai kontribusinya tidak besar secara numerik, hubungan positif ini tetap menunjukkan adanya pengaruh nyata. Dalam konteks organisasi jasa seperti kafe, keberadaan motivasi intrinsik menjadi aspek fundamental yang menggerakkan perilaku kerja yang konsisten, loyal, dan produktif.

Motivasi kerja mencakup pemenuhan lima dimensi kebutuhan (fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) sebagaimana dirumuskan dalam teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow. Ketika karyawan merasa kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi oleh organisasi, mereka akan terdorong untuk memberikan usaha terbaiknya, termasuk dalam menjalankan peran, meningkatkan ketepatan waktu, serta memperbaiki kualitas pelayanan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Pramesti (2022), yang membuktikan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan maka akan memperoleh kinerja yang maksimal.

Hipotesis Kedua: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kafe Kavling DPR Sidoarjo

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 11,694, yang jauh melampaui nilai t tabel sebesar 1,660, serta nilai signifikansi

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE DI KAVLING DPR SIDOARJO

sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,560 menjadi indikasi kuat bahwa beban kerja merupakan salah satu determinan utama yang mempengaruhi kinerja karyawan secara substansial.

Kesesuaian beban kerja dengan kapasitas karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang adil dan termotivasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Sari Yolanda (2020), yang secara konsisten menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menegaskan bahwa perencanaan beban kerja yang proporsional merupakan bagian penting dari strategi manajemen untuk menghindari kejenuhan kerja, burnout, serta meningkatkan efisiensi kerja.

Hipotesis Ketiga: Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kafe Kavling DPR Sidoarjo (Secara Simultan)

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 98,688 lebih tinggi dari F tabel sebesar 3,088, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan data tersebut, maka hipotesis ketiga dinyatakan diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kafe Kavling DPR Sidoarjo. Hasil ini memperkuat fakta bahwa pendekatan manajerial yang mengintegrasikan aspek psikologis (motivasi kerja) dan aspek struktural (beban kerja) secara simultan akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih optimal.

Implikasinya, manajemen tidak cukup hanya memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan atau fasilitas semata, tetapi juga harus memperhatikan seberapa besar beban kerja yang diberikan, apakah sudah sesuai dengan standar kapasitas karyawan. Ketika kedua aspek ini dikelola dengan baik, maka akan muncul siklus produktivitas yang berkelanjutan. Temuan ini didukung oleh penelitian dari Fariz Syawal Al Afif, Gema Merdeka, dan I Nyoman Sudapet (2024) yang menegaskan bahwa sinergi antara motivasi kerja dan beban kerja yang proporsional memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian tersebut juga menekankan pentingnya kombinasi pendekatan internal dan eksternal dalam mencapai efektivitas organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan guna untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan kafe di Kavling DPR Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja dari para karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan variabel Beban Kerja terhadap kinerja karyawan kafe di Kavling DPR Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung sehingga hipotesis kedua didukung kebenarannya, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan kafe di Kavling DPR Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya dapat menumbuhkan rasa percaya dan loyal pada kafe, maka dengan demikian akan membuat karyawan merasa adanya keharusan dan keinginan yang tinggi untuk membantu kafe tersebut mencapai tujuannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yakni diharapkan bagi pemilik kafe agar tetap menjaga hubungan yang sudah terjalin baik dengan karyawannya, karena dengan hal ini akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman, sehingga segala pekerjaannya akan terasa mudah dikerjakan, diharapkan bagi pemilik kafe untuk berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang kuat sehingga kinerja yang baik akan terus terjaga, dan dengan demikian pemilik sudah tidak perlu khawatir akan kelayakan dari karyawan tersebut. Hal ini dapat dicapai melalui beberapa upaya, salah satunya seperti pemberian reward kepada karyawan berprestasi, diharapkan karyawan kafe di Kavling DPR Sidoarjo dapat terus mempertahankan semangat kerja yang dimiliki dan tentunya dengan penuh rasa tanggung jawab di setiap pekerjaan yang telah diberikan, bagi calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian yaitu dengan menggunakan objek penelitian lain selain karyawan kafe di Kavling DPR Sidoarjo, serta dapat menambah variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti: sistem upah, komitmen kerja, stress kerja, dan lain-lain.

DAFTAR REFERENSI

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE DI KAVLING DPR SIDOARJO

- Al Afif, F. S., Merdeka, G., & Sudapet, I. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(2), 74-82.
- Cahayati, N., Rustomo, R., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero Kuningan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 192-203.
- Daft, R. L. (2021). *Management*. Cengage Learning.
- Daneshmandi. (2023). Kepuasan kerja dan inovasi individu. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*.
- Edison Emron. (2020). Pengelolaan sumber daya manusia untuk efisiensi organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Fani, R., & Permana, A. (2024). Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan Dan Kinerja*.
- Fiedler, F. E. (2020). Teori kontingensi dalam manajemen. *Jurnal Manajemen Dan Kepemimpinan*.
- Hartini, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*.
- Khan, M. A. (2020). Manajemen dalam era globalisasi. *Jurnal Manajemen Dan Strategi*.
- Laa, R., & Susanto, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*.
- Mahendra, R. (2022). Definisi beban kerja dalam konteks manajemen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rachman, A., Arbi, R., Giola, Y., Zubeidi, S., & Araujo, A. L. . (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *TOHAR MEDIA*.
- Sastra, O. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital. *Human Resource Management*, 1-13.
- Wijaya, A., & Putra, B. (2022). Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.