

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur

Fariz Syawal¹, Gema Merdeka², I Nyoman Sudapet³

^{1,2,3} Universitas Narotama, Surabaya, Indonesia

Farizsyawal2@gmail.com ; gema.merdeka@narotama.ac.id ;
nyoman.sudapet@narotama.ac.id

Korespondensi: Farizsyawal2@gmail.com

doi: 10.29138/jkis.v2i2.50

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Restoran Genki Sushi Surabaya. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data berupa angka, responden sebanyak 35 karyawan yang diukur melalui kuesioner dan sampel diambil secara jenuh. Hasil analisis menggunakan Teknik Analisis Linier Berganda dengan SPSS menunjukkan bahwa uji parsial pada Motivasi Kerja (X1) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,334 > 0,050$), sedangkan Beban Kerja (X2) signifikan dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,004 < 0,050$), begitu juga dengan Lingkungan Kerja (X3) yang signifikan dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,029 < 0,050$). Uji simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Nilai Koefisien Determinasi R² sebesar 98,3% menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menjelaskan sebagian besar variasi dalam model, sedangkan sisanya sebesar 1,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada industri Food & Beverage di Jawa Timur.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Food and Beverage merupakan salah satu industri yang berfokus pada pengolahan dan penyajian makanan dan minuman. Bentuk industri ini menjadi sebuah departemen atau divisi dalam bisnis perhotelan, khususnya hotel berbintang dan Restoran. Tugas utamanya adalah memenuhi berbagai kebutuhan tamu akan makanan dan minuman.guna mencapai tujuan perusahaan.

Nevis (2022) mengemukakan bahwa perusahaan jasa makanan dan minuman adalah suatu kelompok terpadu yang terlibat dalam pembuatan semua aspek proses makanan dan minuman, cara pengemasan, cara penyampaian bahan jadi atau makanan mentah, cara penyajian hingga dinikmati pelanggan. Pengemasan, cara pengiriman bahan jadi atau rawilan cara penyajian hingga dinikmati oleh pelanggan. Dalam klasifikasi perusahaan jasa makanan dan minuman didefinisikan sebagai suatu titik usaha baru yang menjadikan makanan dan minuman sebagai inti bisnis utamanya, jenisnya antara lain restoran, kafetaria, kafe, kedai, makanan cepat saji, pub & bar, toko makanan, catering, kedai minuman dan lain-lain. Perusahaan jasa minuman memiliki nilai yang menarik dan utama karena pasar di Indonesia sangat menjanjikan (Napu et al., 2023)

Menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi. Karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang/jasa sesuai kualitas yang ditentukan dalam waktu yang lebih singkat sehingga pada akhirnya tingkat produktivitas kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai. Tujuan utama dari produktivitas

kinerja karyawan adalah agar karyawan tingkat bawah maupun tingkat atas mampu menjadi karyawan yang efektif, efisien dan produktif (Amalia Yunia Rahmawati, 2020)

Dalam industri restoran minuman, faktor-faktor kunci seperti motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memegang peranan penting. Motivasi kerja merupakan elemen penting bagi karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih bersemangat, fokus, dan produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Susanto, 2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahawa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan

semakin meningkat kinerja karyawan. Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Pentingnya menjaga keseimbangan beban kerja juga merupakan faktor yang krusial. Meskipun karyawan perlu melakukan pekerjaan yang menantang, namun beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, manajemen harus bijak dalam mengelola beban kerja, memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, namun tetap mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Putra & Laily, 2019) Beban Kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat memudahkan karyawan untuk menyelesaikan segala sesuatu yang menyangkut tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Napu et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang positif, rasa saling percaya, dan dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Aspek-aspek seperti komunikasi yang efektif, pembinaan, dan dukungan dari atasan juga memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sugiarti, 2020). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut (Mangkunegara), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, perusahaan yang mengharapkan kinerja perusahaan tinggi atau tercapainya tujuan perusahaan maka perusahaan dituntut mengusahakan kinerja individual dari karyawannya yang setinggi-tingginya. Namun demikian kinerja tinggi bagi karyawan bukanlah suatu hal yang mudah dicapai karena banyak variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan (Hamidah et al., 2023).

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

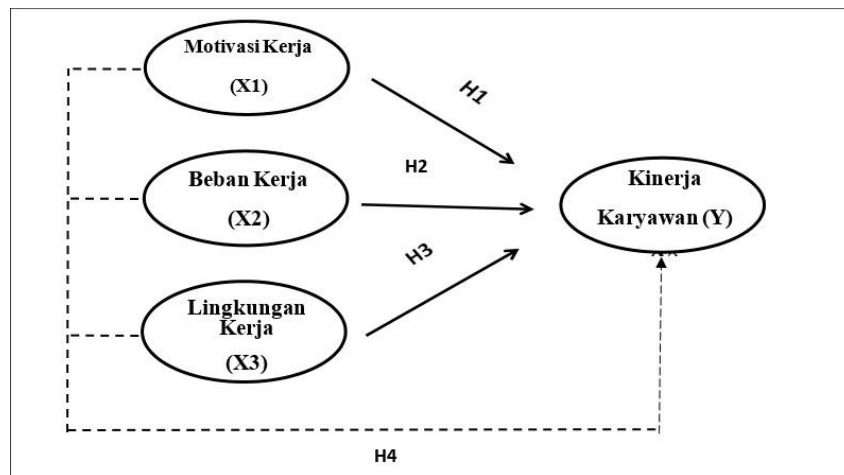
Menurut (Sunyoto et al., 2023) Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kesuksesan karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar kemungkinan kesuksesan karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan, maka akan menurunkan tingkat kesuksesannya.

Menurut Gawron dalam buku (Harras & Sugiarti, 2020) menjelaskan beban kerja (workload) adalah serangkaian permintaan atas tugas, usaha/ upaya, dan aktivitas. Maksudnya, beban kerja terjadi karena adanya permintaan dari manajer untuk mengerjakan suatu tugas yang

bersifat susah, menghabiskan waktu lama, atau banyak. Begitu pun dengan permintaan pimpinan yang mengharuskan kita mengeluarkan sejumlah upaya yang besar sehingga fisik mengalami kelelahan atau karena aktivitas kerja yang kompleks. Selain itu, Gawron (2008:87) memberikan penekanan, bahwa beratnya suatu tugas terjadi karena disertai dengan suatu target yang harus dicapai dengan memanfaatkan waktu yang tidak banyak dan menuntut suatu kinerja yang tinggi. Terjadinya kompleksitas tersebut menjadi pemicu beban kerja.

Menurut Lewa dan Subowo dalam buku (Ns. Agus Warseno & Ns. Ratna Lestari, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Menurut Sihombing dalam buku (Ns. Agus Warseno & Ns. Ratna Lestari, 2021) , indikator dari lingkungan kerja adalah: fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, sert nubungan kerja.

Menurut (Amalia Yunia Rahmawati, 2020) Konsep Dasar Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.



Dalam suatu penelitian penggunaan hipotesis menjadi dasar dari permasalahan dan tujuan penelitian. Hipotesis merupakan hasil sementara yang dijadikan dasar dalam pelaksanaan penelitian. Sesuai dengan variable – variable yang di teliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Restoran di Jawa Timur

H2 = Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Restoran di Jawa Timur

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Restoran di Jawa Timur

H4 = Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap karyawan Restoran di Jawa Timur

3. METODE

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Dr. H.M. Sidik Priadina, 2021).

Metode ini menggunakan metode kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan “pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan dan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Dalam metode penelitian ini, para peneliti dan ahli statistik menggunakan kerangka kerja matematika dan teori-teori yang berkaitan dengan kuantitas yang dipertanyakan. Menurut (Dr. H.M. Sidik Priadina, 2021) kuantitatif adalah investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika

Jenis Data Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

1. Data Kuantitatif : Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.
2. Data Kualitatif : Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

Menurut Sugiyono, (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Populasi dalam penelitian ini merujuk pada seluruh karyawan Cafe di Jawa Timur yang berjumlah 32 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh menurut (Hafni Sahir, 2022) adalah Sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka peneliti menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan Cafe di Jawa Timur.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner atau angket yang diberikan kepada karyawan Cafe di Jawa Timur. Data yang diperoleh berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan. Kuesioner / angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberukan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian, kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini berupa pertanyaan multiple choice (pilihan ganda) yang terdiri dari lima alternatif jawaban sehingga responden dapat memilih jawaban yang sesuai dan peneliti dapat dengan mudah memberikan kode-kode atas jawaban yang di dapatkan. Sugiyono, (2018).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda variabel lingkungan kerja Motivasi Kerja (X), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil uji sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

Information :

Y = Kinerja Karyawan (Y) a = constant value

b1, b2, b3 = variable coefficient

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Lingkungan Kerja e = error

Tabel 4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.517	3.222		0.16	0.874
	Motivasi Kerja (X1)	0.220	0.224	0.103	0.982	0.334
	Beban Kerja (X2)	0.568	0.185	0.482	3.065	0.004
	Lingkungan Kerja (X3)	0.649	0.283	0.368	2.292	0.029

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda diatas maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0.517 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) pada Restaurant Genki Sushi Surabaya sama dengan nol maka Kinerja Karyawan pada Restaurant Genki Sushi Surabaya bernilai 0.517 data asumsi hal-hal lain konstan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.220 ,menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X1) mengalami peningkatan satu-satuan, maka Motivasi Kerja (X1) pada Restaurant Genki Sushi Surabaya akan meningkat sebesar 0.220. Satuan dengan asumsi hal-hal lain bersifat konstan.
- Koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0.568 ,menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja (X2) mengalami peningkatan satu-satuan, maka Beban Kerja (X2) pada Restaurant Genki Sushi Surabaya akan meningkat sebesar 0.568. Satuan dengan asumsi hal-hal lain bersifat konstan.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.649 ,menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja (X3) mengalami peningkatan satu-satuan, maka Lingkungan Kerja (X3) pada Restaurant Genki Sushi Surabaya akan meningkat sebesar 0.649. Satuan dengan asumsi hal-hal lain bersifat konstan.

Data di atas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi yaitu variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan Cafe di Jawa Timur, selanjutnya diikuti dengan variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja.

4.2 Hasil Uji Hipotesis

4.2.1 Uji T parsial

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan antar variabel. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t :

1. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata :
 - a. Jika nilai signifikansi > taraf nyata (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).
 - b. Jika nilai signifikansi < taraf nyata (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)

Tabel 4.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.517	3.222		0.16	0.874
	Motivasi Kerja (X1)	0.220	0.224	0.103	0.982	0.334
	Beban Kerja (X2)	0.568	0.185	0.482	3.065	0.004
	Lingkungan Kerja (X3)	0.649	0.283	0.368	2.292	0.029

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut :

1. Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Sig. sebesar 0.334, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih dari > 0,05 yang dimana variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil uji t pada variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar 0.004, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 yang dimana variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Sig. sebesar 0.029, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 yang dimana variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.2.2 Uji F (Simultan)

Uji F adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Adapun hipotesis Uji F adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel Bebas yakni Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan Restoran di Jawa Timur.

Dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikan > taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak sehingga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.
- b. Apabila nilai signifikan < taraf signifikan (0,05), maka H_0 diterima sehingga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 4.3 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
Regression	326.458	3	590.393	.000 ^b
Residual	5.714	31		
Total	332.171	34		

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 sehingga nilai signifikansi 0,000 < taraf signifikan 0,05. Yang artinya H_0 diterima dengan kata

lain variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.2.3 Koefisien Determinasi

Suatu model regresi dapat dikatakan semakin tepat atau kuat dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat ketika nilai R² tersebut semakin mendekati angka 1. Begitupun sebaliknya apabila nilai R² lebih rendah hingga mendekati angka 0 maka model tersebut kurang tepat dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.991 ^a	0.983	0.981

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R square koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 0.983, Selanjutnya digunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD).

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi R = 0,983

KP = 0,983x 100% KP = 98,3%

Nilai koefisien determinasi (R Square) Sebesar 98,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 98,3%. Sedangkan sisanya 1,7% (100% - 98,3%) dipengaruhi oleh variabel di luar variabel yang di teliti.

4.2.4 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran di Jawa Timur

Hasil uji t pada tabel 4.2 menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Sig. sebesar 0.334, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.334 > 0,05 yang dimana variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka (H1) Hipotesis tidak diterima. Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa dari hasil observasi di lapangan pegawai Genki Sushi memiliki motivasi kerja yang positif namun tidak signifikan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimana menjadikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi kompleks, kondisi spesifik seperti dinamika tim, sistem insentif atau bahkan kebijakan perusahaan dapat memberikan kontribusi terhadap dampak motivasi kerja yang mungkin tidak selalu signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, aspek lain seperti pelatihan karyawan, pengembangan keterampilan, dan pengakuan atas prestasi juga berperan penting dalam menentukan sejauh mana motivasi kerja dapat mencerminkan peningkatan kinerja di lingkup kerja Restoran Genki Sushi Surabaya.

Penelitian sebelumnya oleh (Wiryang et al., n.d.) dengan judul " Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT .PLN (persero) area manado " menunjukkan hasil yang sama atau sejalan. Temuan mereka menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran di Jawa Timur

Hasil uji t pada tabel 4.15 menunjukkan variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar 0.004, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.004 < 0,05 yang dimana variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka (H2) Hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa dari hasil observasi di lapangan pegawai Genki Sushi memiliki beban kerja yang sesuai dan menghasilkan lingkungan kerja yang

seimbang, memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, kolaborasi tim, dan hasil akhir produk atau layanan yang ditawarkan oleh Restoran Genki Sushi. Dengan demikian, pegawai dapat memberikan dampak positif secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan operasional.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya oleh (Nurhasanah et al., 2022) dengan judul " Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening " menunjukkan hasil yang sama atau sejalan. Temuan mereka menyatakan bahwa Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cafe di Jawa Timur

Hasil uji t pada tabel 4.15 menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Sig. sebesar 0.029, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0.029 < 0,05$ yang dimana variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) maka (H3) Hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa pegawai Genki Sushi memiliki lingkungan kerja yang sesuai dan menghasilkan lingkungan kerja yang memadai dengan suasana restoran yang sejuk nyaman dan aman, hal ini sangat sesuai dengan kebutuhan pegawai, dan juga dapat menciptakan energi yang positif tidak menutup kemungkinan juga pegawai mempunyai tempat untuk tumbuh dan berkembang dengan baik.

Penelitian sebelumnya oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) dengan judul " Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan " menunjukkan hasil yang sama atau sejalan. Temuan mereka menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran di Jawa Timur

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa uji F (simultan) pada variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja menunjukkan nilai yang berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Berisi berbagai kesimpulan yang di ambil berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Berisi pernyataan singkat tentang hasil yang disarikan dari pembahasan. Saran dapat dituliskan pada bagian paling akhir. Kesimpulan berisi hasil penelitian yang dinarasikan, bukan list of results (daftar hasil). Bisa (bila ada) dimasukkan implemanetasi hasil penelitian ini untuk dunia industri dan saran-saran untuk peneltian selanjutnya.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa ketika karyawan kurang termotivasi yang terjadi maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menandakan bahwa Beban Kerja yang memadai dan tidak memberatkan karyawan akan menimbulkan pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti jika Lingkungan Kerja Karyawan memadai dan fasilitas juga memenuhi kebutuhan karyawan maka akan berpengaruh baik terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *KINWEJA PEGAWAI* (Issue July).

- Dr. H.M. Sidik Priadina, M. D. S. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Hamidah, N., Suyono, J., & Ratnasahara, D. (2023). *Jurnal Nanda Hamidah, Joko Suyono dan Damarsari Ratsahara Elisabeth 2023*. 2, 32–42.
- Harras, & Sugiarti, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Napu, D. M., Yamini, E. A., Nurhidayat, W., Salean, F. J., Prianka, W. G., Rifai, M. S. A., Baswarani, D. T., Novianto, U., Fadlina, S., & Desmantlyo, P. S. (2023). *PENGANTAR BISNIS PARIWISATA: Perhotelan, Food and Beverage Service, dan Pengembangan Destinasi Wisata*. CV. Intelektual Manifes Media. <https://books.google.co.id/books?id=0TvBEAAAQBAJ>
- Ns. Agus Warseno, M. K., & Ns. Ratna Lestari, M. K. S. K. K. (2021). *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Kerja*. gusmotivation. <https://books.google.co.id/books?id=T5RBEEAAAQBAJ>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(9), 1–15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2516>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sunyoto, Danang, & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. 97.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., Ogi, I. W. J., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Area Manado The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance At Pt . Pln (Persero) Area Manado*. 7(1), 991–1000.