



Pengaruh Kualitas Pelayanan Kefarmasian Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soeroto Ngawi Jawa Timur, Mursyid, Muhammad Fatkhurohman Albashori, Hafizah

Analisis Perilaku Penggunaan QR Code Payment Pada Generasi Z Di Yogyakarta Menggunakan Model UTAUT, Septiningdyah Arianisari

Apakah Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Berhasil Meningkatkan Perekonomian Desa? : Literature Review, Indria Desy Rachmawati

Pengaruh Modal Usaha, Volume Produksi, Dan Volume Penjualan Terhadap Laba Usaha Mikro Batik Tulis Pada Kampung Batik Tulis Giriloyo, Husaini Ismail Hikmi, Khoirunnisa Cahya Firdarini
Pengaruh Lokasi, Kualitas Layanan, Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Masakan Padang Minang Paibo, Assyifa' Juliantri, Yunita Fitri Wahyuningtyas, Muhammad Awal Satrio Nugroho

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Di Yogyakarta, Novi Nur Laila, Lukia Zuraida

Pengaruh Atribut Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Pada Platform E-Commerce Shopee, Az-Zuhaira Az-Zuhaira, Muhammad Mathori

Vol. 4 No. 2 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2>

PUBLISHED: 2024-06-28

ARTICLES

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KEFARMASIAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. SOEROTO NGAWI JAWA TIMUR
Mursyid, Muhammad Fatkhurohman Albashori, Hafizah 356 – 372



Analisis Perilaku Penggunaan QR Code Payment Pada Generasi Z di Yogyakarta menggunakan model UTAUT
Septiningdyah Arianisari 373 – 389



APAKAH BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) BERHASIL MENINGKATKAN PEREKONOMIAN DESA? : LITERATURE REVIEW
Indria Desy Rachmawati 390 – 401



PENGARUH MODAL USAHA, VOLUME PRODUKSI, DAN VOLUME PENJUALAN TERHADAP LABA USAHA MIKRO BATIK TULIS PADA KAMPUNG BATIK TULIS GIROLOYO
Husaini Ismail Hikmi, Khoirunnisa Cahya Firdarini 402 – 416



PENGARUH LOKASI, KUALITAS LAYANAN, DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA RUMAH MAKAN MASAKAN PADANG MINANG PAIBO
Assyifa' Juliantri, Yunita Fitri Wahyuningtyas, Muhammad Awal Satrio Nugroho 417 – 428



PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS) DI YOGYAKARTA
Novi Nur Laila, Lukia Zuraida 429 – 447



PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK KOSMETIK PADA PLATFORM E-COMMERCE SHOPEE
Az-zuhaira Az-zuhaira, Muhammad Mathori 448 – 469



PENGARUH STRUKTUR MODAL PROFITABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
Studi Pada Perusahaan Pertambangan Sub-Sektor Batubara Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2017-2021

Ali Muchtar Attamami, Sulastiningsih Sulastiningsih 470 – 484



PENGARUH GAYA HIDUP GENERASI Z (FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI) TERHADAP PEMILIHAN PEKERJAAN
Wijiati Wijiati, Uswatun Chasanah 485 – 499



PENGARUH PROFITABILITAS DAN STRUKTUR MODAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KUALITAS AUDIT SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR FOOD & BEVERAGE YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018-2022
Anisa Dwi Rohmawati, Achmad Tjahjono 500 – 513



PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Kinanthi Larasshati, Priyastwi Priyastwi 514 – 527



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO CAT LANCAR
Febriana Nur Ariska, Suci Utami Wikaningtyas, Dwi Novitasari 528 – 540



PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP MINAT BELI ULANG DENGAN KEPUASAN KONSUMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TOKO SECONDSHITSTUFF DI YOGYAKARTA
Amira Hamidah Putri Asiken, Muhammad Subkhan 541 – 564



PENGARUH DIGITAL MARKETING: MEDIA SOSIAL DAN E-COMMERCE TERHADAP PERILAKU PEMBELIAN KONSUMEN ONLINE DI KOTA YOGYAKARTA
Evi Rosalina Widyayanti, Sofiaty Sofiaty, Insiatiningsih Insiatiningsih 565 – 590



ANALISIS PENJUALAN DAN LABA SEBELUM DAN SESUDAH IMPLEMENTASI QRIS PADA WARUNG BAKMI TKTDW PERIODE JULI 2021 SAMPAI JUNI 2023
Hasanah Setyowati, Ajeng 'Aini Halimah, Manendha Magantri Kundala 591 – 609



ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS DAN SOLVABILITAS TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2019 - 2022
Ida Pravita Dewi, Muda Setia Hamid 610 – 628



ANALISIS PENGARUH CAR, BOPO, NIM DAN LFR TERHADAP ROA PADA PT BANK NEO COMMERCE TBK TAHUN 2016-2022
Yessi Nurviana Ardianti, Zulkifli Zulkifli 629 – 652



ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPERCAYAAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN BUS TRANS JOGJA
Muhammad Dahlan Alkindi, Vanisa Rahma Anindya, Nurul Afifah, Aprilia Uswatun Khasanah, Erlani Widiya, Dila Damayanti 653 – 674



EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TIDAR KOTA MAGELANG
Prayitno Prayitno, Nur Widiastuti 675 – 705



MANFAAT DAN POTENSI EKONOMIS AIR KOLAM DI MASJID GEDHE MATARAM YOGYAKARTA
Muhammad Robi' Nurwahyudi 706 – 711



Make a Submission
INFORMATION
For Readers
For Authors
For Librarians
EDITORIAL POLICIES
Publication Ethic
Editorial Team
Reviewer
Focus and Scope
Author Guidelines
Peer Review Process
Publication Frequency
Publication fee
Plagiarism Checker
Copyright Notice
Open Access Policy
Ethical Statement
Publisher
ARTICLE TEMPLATE

ISSN
eISSN 2808-1617
ISSN 2808-1617

9 772808 161009
ACCREDITED SINTA 6
SK Akreditasi Sertifikat
TOOLS


INDEXING LIST

Support By

VISITORS


PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS) DI YOGYAKARTA

Novi Nur Laila¹, Lukia Zuraida²

¹²³Prodi Manajemen, STIE Widya Wiwaha
novinurlaila23@gmail.com¹

Abstract

This research is based on the working environment conditions in the Special Sambal (SS) waroeng which has a narrow work space, especially in the kitchen, and the workload requires working quickly but still must pay attention to customer satisfaction at the Special Sambal (SS) waroeng. The aim of this research is to explain the influence of work motivation, work environment and workload on employee performance and to show the variables that most influence the performance of employees at the Special Sambal (SS) waroeng in Yogyakarta. This research uses quantitative methods. The sample in this study were employees of the Special Sambal (SS) waroeng in Yogyakarta with a total of 100 respondents. The analysis method uses multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 22 program. The results of the research show that work motivation has no effect on employee performance, work environment and workload have an effect on employee performance, and simultaneously work motivation, work environment and workload have an effect on employee performance at Waroeng Spesial Sambal (SS) in Yogyakarta. The research results show that the most dominant variable that influences employee performance is workload

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Workload and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong meningkatnya produktifitas kinerja sumber daya manusia adalah motivasi kerja yang memadai. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi. Selain motivasi kerja ada juga faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Kemudian faktor dari beban kerja, beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari seorang pekerja. Karyawan yang mendapatkan beban kerja yang berat akan menyebabkan efisiensi kerja karyawan tidak optimal dan berdampak pada kinerja yang menurun.

Terdapat beberapa contoh perusahaan yang mencapai kinerja yang baik contohnya Waroeng Spesial Sambal. Sebagai perusahaan di bidang kuliner yang besar Waroeng Spesial Sambal (SS) memiliki banyak karyawan, yang masing masing mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Bagi karyawan, harapan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan, yang mana penghasilan tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing.

Berikut Survei sementara kepada 20 karyawan tentang faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta:

Tabel 1
Hasil Survei Sementara

No	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Jumlah jawaban	Prosentase
1	Disiplin kerja	2	10%
2	Beban Kerja	3	15%
3	Lingkungan Kerja	8	40%
4	Motivasi Kerja	7	35%

Sumber : data primer (2023)

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) ada 3 faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja. kondisi tempat kerja masih berupa bangunan lama, ruangan sempit, bagian dapur dengan kondisinya sempit, pengap membuat ruang gerak karyawan menjadi terhambat. Kemudian motivasi kerja karyawan yang kurang berasal dari diri sendiri dan dari tempat bekerja. Kurangnya dukungan dari keluarga dan teman kerja juga akan menurunkan motivasi kerja, kemudian beban kerja yang dihadapi karyawan waroeng spesial sambal (SS) adalah pelayanan yang diberika kepada konsumen harus cepat dan tepat dan juga tetap mengutamakan rasa dari masakan yang disajikan. Pelayanan yang diberikan harus memuaskan konsumen supaya para konsumen tidak kapok dan ingin berkunjung lagi ke waroeng special sambal (SS). Hal tersebut menjadi beban tersendiri untuk para karyawan waroeng spesial sambal (SS)

Sehingga dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitain tentang "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karywan Waroeng Spesial Sambal (Ss) Di Yogyakarta"

Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wareong Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wareong Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wareong Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wareong Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta?

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wareong Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Wareong Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Wareong Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Wareong Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku. Berikut Pengertian motivasi menurut beberapa ahli:

Menurut Sunyoto (2015) “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013) “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Sukanto; Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Beban Kerja

Pengertian beban kerja Menurut A.R Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Linda, M.R, Megawati, M & Japriska (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Dhania (2012) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja Karyawan

Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Sedangkan menurut Mangkunagara (2009) dalam Carolina, D.A dan Irawati (2017) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan kualitas yang dimiliki karyawan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk melaksanakan tugasnya. Menurut Rivai (2010) kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang secara nyata sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Rahadi (2010) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Rohim 2020 "Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Se-

Kabupaten Jember” meberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula (Ahyari, 1994). Berikut pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito (2004) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Penentuan dan pencapaian lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik akan dapat menurunkan semangat kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika ada peningkatan beban kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi juga tanggungjawab yang diterima karyawan, tanggungjawab yang diterima menghasilkan kinerja yang meningkat. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan semua potensi yang dimiliki.

Penelitian yang Relevan

1. Lukia Zuraida, Indita Dwi Ariani, Ratih Fitri Lestari (Zuraida et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi (Adha et al., 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember
3. Anita Oktafia Ellya Shinta, dan Nur Laily (Shinta, A. O. E., & Laily, 2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsum Kota Surabaya
4. Siti Maisarah Hasibuan Dan Syaiful Bahri (Hasibuan; Siti & Bahri, 2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
5. Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, dan Siti Chamidah (Qoyyimah et al., 2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun
6. Julistyono Widodo dan Widiyawan (Widodo & Widiyawan, 2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tolitoli
7. Kandung Joko Nugroho (Nugroho, 2021) yang berjudul “Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada positivistic (data konkrit), berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis agar menghasilkan suatu kesimpulan Sugiyono (2018).

Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di 3 Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta yang beralamat di Jl. Kaliurang Km 4.5 Gang Kinanthi No.19 Yogyakarta, Jl. Kaliurang Km 5 Gang Jeruk N0.3 (Belakang Natasha) Yogyakarta dan Jl. Baron no. KM 1, Seneng, Siraman, Wonosari, Gunungkidul, Yogyakarta.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah bagian dari penelitian yang terkait dengan variabel yang ada dalam judul penelitian atau yang terdapat dalam kerangka berpikir penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono 2014).

2. Kinerja Karyawan (Y)

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan (Sugiyono, 2014).

1. Motivasi Kerja (X1)

Menurut Sunyoto (2015) "motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya"

2. Lingkungan Kerja(X2)

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Beban Kerja (X3)

Pengertian beban kerja Menurut A.R Vanchapon (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel untuk penelitian ini berjumlah 100 karyawan waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 100 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti Lokasi Penelitian, Data Responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda.

Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut :

Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki_Laki	50	50,0	50,0	50.0
	Perempuan	50	50,0	50,0	100.0
Total		100	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia, Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	0	0	0	0
	21-25	21	21,0	21,0	21,0
	26-30	45	45,0	45,0	66,0
	31-35	24	24,0	24,0	90,0
	>36	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja, Data ini untuk mengetahui proporsi Lama bekerja reponden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 berdasarkan Lama Bekerja

		Lama_Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	0	0,0	0,0	0,0
	1-2	18	18,0	18,0	18,0
	3-4	30	30,0	30,0	48,0
	>5	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 100 orang.

Uji Validitas

Instrumen yang valid adalah instrumen yang memiliki validitas internal serta validitas eksternal. Validitas menurut merupakan mengukur apa yang hendak diukur dan memiliki ketepatan.

Berdasarkan *Item-Total Statistic nilai Corrected Item-Total* untuk masing-masing item dapat dilihat dari tabel 5 :

Tabel 5 Hasil Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1		Motivasi Kerja (X1)		
	Pernyataan 1	0.597	0,1638	Valid

	Pernyataan 2	0.732	0,1638	Valid
	Pernyataan 3	0.771	0,1638	Valid
	Pernyataan 4	0.744	0,1638	Valid
	Pernyataan 5	0.615	0,1638	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)			
	Pernyataan 1	0,716	0,1638	Valid
	Pernyataan 2	0,715	0,1638	Valid
	Pernyataan 3	0,678	0,1638	Valid
	Pernyataan 4	0,651	0,1638	Valid
	Pernyataan 5	0,685	0,1638	Valid
3	Beban Kerja (X3)			
	Pertanyaan 1	0,649	0,1638	Valid
	Pertanyaan 2	0,573	0,1638	Valid
	Pertanyaan 3	0,716	0,1638	Valid
	Pertanyaan 4	0,674	0,1638	Valid
	Pertanyaan 5	0,720	0,1638	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)			
	Pernyataan 1	0,683	0,1638	Valid
	Pernyataan 2	0,711	0,1638	Valid
	Pernyataan 3	0,743	0,1638	Valid
	Pernyataan 4	0,750	0,1638	Valid
	Pernyataan 5	0,614	0,1638	Valid

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada table 5 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 4 bagian yang setiap satu bagian terdiri dari 5 pertanyaan, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur berkali – kali menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015:112). Metode pengujian reliabilitas yang digunakan yakni metode Cronbach Alpha. Dengan menggunakan bantuan program SPSS maka dilakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$. Dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha hasil	Cronbach's alpha acuan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,723	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,723	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,688	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,738	0,60	Reliabel

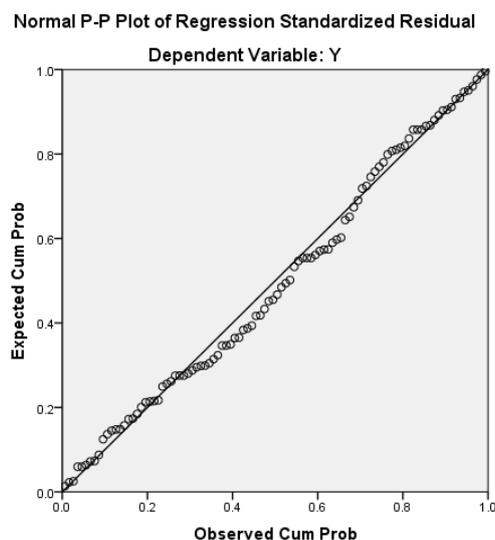
Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-plot



Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil probability plot pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai inflation factor (VIF) dan tolerance pada model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas maka salah satu variabel bebas dapat dihilangkan. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.324	2.051		2.108	.038		
	Motivasi KerjaX1	.116	.102	.111	1.130	.261	.615	1.625

Lingkungan KerjaX2	.302	.090	.307	3.366	.001	.717	1.394
Beban KerjaX3	.401	.102	.373	3.924	.000	.662	1.511

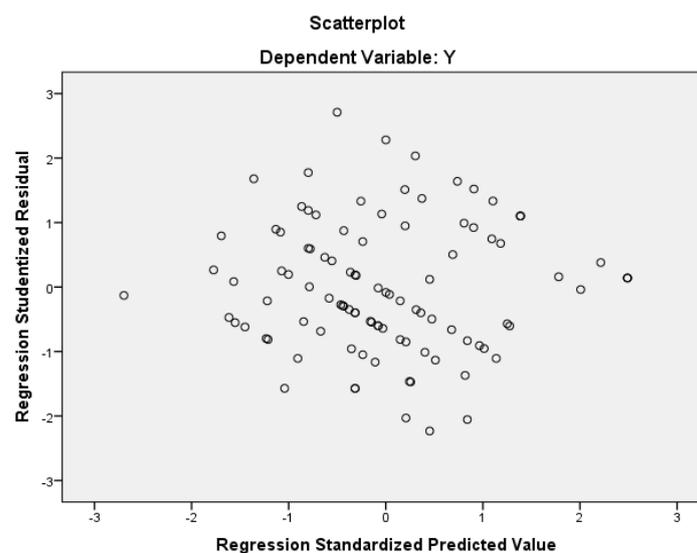
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat dari hasil analisis Collinearity statistics bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap tolerance dari setiap variabel $> 0,01$ (10%) dan nilai VIF dari setiap variabel < 10 . Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini menggunakan scatter plot yaitu dengan melihat pola titik - titik scatterplot regresi, jika titik - titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada gambar 2 berikut :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang berarti atau tidak. Variabel bebas meliputi motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linear ditunjukkan pada tabel 8 berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.324	2.051		2.108	.038
	Motivasi Kerja X1	.116	.102	.111	1.130	.261
	Lingkungan Kerja X2	.302	.090	.307	3.366	.001
	Beban Kerja X3	.401	.102	.373	3.924	.000

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8, maka dapat dilihat hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,324 \text{ (Constant)} + 0,116 \text{ (Motivasi Kerja)} + 0,302 \text{ (Lingkungan Kerja)} + 0,401 \text{ (Beban Kerja)}$$

Pengujian hipotesis

Koefisien Determinasi (Uji R²) adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dapat dilihat pada tabel 9 digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat. Hasil uji R² dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9 Hasil Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.426	.408	1.71924

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,426, artinya bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri motivasi kerja (X1) lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PD BPR Bantul sebagai variabel terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.284	3	70.095	23.714	.000 ^b

Residual	283.756	96	2.956		
Total	494.040	99			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari hasil diperoleh :

Nilai p value (sig) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Pada uji F ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bantul.

Uji statistik t adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Untuk menguji signifikan tidaknya variabel motivasi kerja (X1) lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Waroeng Spesial Sambal secara parsial dan dominan digunakan uji hipotesis parsial (uji t).

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

- 1) Jika nilai sign $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) Jika nilai sign $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 11 :

Tabel 11 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.324	2.051		2.108	.038
Motivasi Kerja X1	.116	.102	.111	1.130	.261
Lingkungan Kerja X2	.302	.090	.307	3.366	.001
Beban Kerja X3	.401	.102	.373	3.924	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2023)

Dari hasil diperoleh :

a. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,261, maka p value (sig) $> 0,05$, sehingga H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya bahwa tidak ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,001, maka p value (sig) $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Beban Kerja

Beban Kerja diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000, maka p value (sig) < 0,05, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil dari penelitian menggunakan uji analisis dan regresi linier berganda yang berjudul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai thitung sebesar 1.130 dengan tingkat signifikansi 0,261 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan akan tetapi memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.

Selain itu dilihat dari karakteristik responden dalam penelitian ini antara laki-laki dan perempuan sama akan tetapi didominasi responden dengan usia 25-30 tahun dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun dan berpendidikan terakhir sarjana. Berdasarkan karakteristik tersebut responden cenderung tidak memiliki motivasi kerja karena tergolong usia produktif yang tahan banting, apapun status pekerjaannya dilakukan, tidak mengenal gengsi, tekanan dan tuntutan kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi menurut Siagian (2002) adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi. Karena karyawan mau dan rela untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh lukia zuraida, indita dwi ariani dan Ratih fitri lestari (Zuraida et al., 2023) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Sate Klatak Pak Pong". Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan akan tetapi memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan warung sate klatak pak pong.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai thitung sebesar 3.366 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel

lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.

Selain itu dilihat dari karakteristik responden dalam penelitian ini antara laki-laki dan perempuan sama akan tetapi didominasi responden dengan usia 25-30 tahun dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun dan berpendidikan terakhir sarjana. Berdasarkan karakteristik tersebut responden cenderung memperhatikan lingkungan kerja yang aman nyaman asik terutama dari rekan-rekan kerja yang sangat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan memberikan kenyamanan pada setiap karyawan sehingga para karyawan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat ditunjukkan dengan lingkungan kerja yang bersih dan rapi, suhu ruangan yang tidak panas, penerangan cahaya yang cukup, serta tersedianya fasilitas yang memadai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti maisarah hasibuan dan Syaiful bahri (Hasibuan; Siti & Bahri, 2018) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel beban kerja mempunyai thitung sebesar 3.924 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.

Selain itu dilihat dari karakteristik responden dalam penelitian ini antara laki-laki dan perempuan sama akan tetapi didominasi responden dengan usia 25-30 tahun dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun dan berpendidikan terakhir sarjana. Berdasarkan karakteristik tersebut responden cenderung memperhatikan beban kerja yang diberikan adalah tanggung jawab yang harus dipenuhi sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi tanggungjawab yang diberikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julistyono Widodo dan Widiyawan (Widodo & Widiyawan, 2021) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tolitol". Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tolitol.

d. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta. Hal tersebut berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 23.714, maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.714 > 3.19$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Setelah dilakukan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja. Karena motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai persamaan sebagai pemicu karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik tanpa adanya paksaan. Semakin baik motivasi yang dimiliki baik yang berasal dari dalam diri atau luar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan yang sangat mendukung akan semakin menambah semangat karyawan dan beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Kandung Joko Nugroho (Nugroho, 2021) yang berjudul "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar". Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan dan memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan akan tetapi memiliki nilai yang positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta.
- Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai yang positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta.
- Variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai yang positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta.
- Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta.

- e. Variabel beban kerja merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta daripada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Saran

Saran yang diberikan untuk perusahaan dan untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta sebagai berikut :
 - a. Pimpinan memberikan motivasi dan pujian kepada karyawannya secara berkala untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Memperhatikan kesejahteraan karyawan dari faktor lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga karyawan merasa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan atau output yang dihasilkan lebih maksimal.
 - c. Perlu memperhatikan kondisi karyawan dalam bekerja agar tidak terlalu terbebani dan menumbuhkan rasa solidaritas antar karyawan untuk saling membantu teman yang kesulitan agar beban yang dipikul sama-sama ringan.
 - d. Dalam periode tertentu memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat karyawan, mengadakan bersih-bersih dan merenovasi secara berskala di lingkungan kerja dan juga setahun sekali perusahaan dapat mengadakan kegiatan rekreasi karyawan untuk melepas lelah selama karyawan bekerja di perusahaan tersebut
2. Saran untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :
 - a. Peneliti selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya melalui wawancara lebih mendalam terhadap responden dan pemimpinnya, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah disediakan.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, kompensasi, penghargaan, kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R Vanchapo, S. K. M. M. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ahyari, A. (1994). *Managemen Produksi, Pengendalian Produksi Edisi 4*. BPFE UGM.
- Carolina, D.A; Irawati, A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *ISSN:2338-4840*, 5(1).
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudus). *Jurnal Psikologi*, 1(1), 15–23.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasinya*. Alfabeta.
- Hasibuan; Siti, M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Kasmir. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Linda, M.R, Megawati , M & Japriska, Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepegawaian Daerah Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Mangkunagara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Monika, S. (2018). Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4(1), 1123–1133.
- Nitisemito, A. S. (2004). *Managemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Qoyyimah, M., Hari Abrianto, T., & Siti, C. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rahadi, R. D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*. Raja Wali Pres.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shinta, A. O. E., & Laily, N. (2020). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(10).
- Siagian, S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja (Cetakan Pe)*. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukanto; Indryo. (2018). *Manajemen Produksi (Edisi Keem)*. BPFE.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke L)*. PT Raja Grafindo Persada.

- Widodo, J., & Widiyawan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), 124–132.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., Lestari, R. F., Zuraida, L., Ariani, I. D., Lestari, R. F., & Kerja, L. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 3(1), 232–251.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Dr. Priyastiwij, M.Si., Ak., CA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Dr. Junaidi. S.E., M.Si

Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Sulastiningsih, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Achmad Tjahjono, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Agung Slamet Prasetyo, S.T., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

 zotero

 Mendeley

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

