

LAURENSIUS TASMAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEBOON KOPI.docx

 Yayasan Vitka

Document Details

Submission ID

trn:oid::7704:77705448

Submission Date

Jan 7, 2025, 2:32 PM GMT+7

Download Date

Jan 7, 2025, 2:35 PM GMT+7

File Name

uji turnititn skripsi Lauren.docx

File Size

410.6 KB

50 Pages

7,038 Words

45,523 Characters

49% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 32%  Internet sources
- 26%  Publications
- 47%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

32%  Internet sources
26%  Publications
47%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Submitted works	
vitka on 2022-12-26		9%
2	Submitted works	
vitka on 2024-12-06		2%
3	Submitted works	
vitka on 2024-12-30		2%
4	Internet	
eprints.unmas.ac.id		1%
5	Internet	
journal.feb.unipa.ac.id		1%
6	Internet	
repository.umsu.ac.id		1%
7	Submitted works	
vitka on 2024-11-26		1%
8	Internet	
e-journal.uajy.ac.id		1%
9	Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2024-11-14		1%
10	Internet	
repo.palcomtech.ac.id		1%
11	Submitted works	
Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-05-03		1%

12	Submitted works	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III on 2024-12-12	1%
13	Submitted works	vitka on 2023-11-28	1%
14	Submitted works	vitka on 2024-12-02	1%
15	Submitted works	IAIN Purwokerto on 2025-01-02	0%
16	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-11-02	0%
17	Internet	ecampus.pelitabangsa.ac.id	0%
18	Internet	repo.iain-tulungagung.ac.id	0%
19	Internet	repository.upbatam.ac.id	0%
20	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2024-07-20	0%
21	Submitted works	unars on 2024-07-03	0%
22	Internet	docobook.com	0%
23	Internet	adoc.pub	0%
24	Internet	bkdsamarinda.web.id	0%
25	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	0%

26	Submitted works	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-07-07	0%
27	Submitted works	Universitas Sains Alquran on 2024-07-19	0%
28	Internet	repository.fe.unj.ac.id	0%
29	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2024-11-13	0%
30	Internet	ejournalwiraraja.com	0%
31	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-03-31	0%
32	Submitted works	Universitas Dian Nuswantoro on 2024-11-29	0%
33	Internet	digilib.uinkhas.ac.id	0%
34	Internet	repository.upstegal.ac.id	0%
35	Submitted works	Defense University on 2024-01-26	0%
36	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-01-16	0%
37	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-01	0%
38	Internet	journal.umsu.ac.id	0%
39	Submitted works	vitka on 2023-04-12	0%

40	Submitted works	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-07-05	0%
41	Submitted works	University of Leicester on 2023-08-10	0%
42	Internet	repository.ub.ac.id	0%
43	Internet	repository.unika.ac.id	0%
44	Submitted works	Universitas Muhammadiyah Sukabumi on 2024-11-22	0%
45	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-08-30	0%
46	Internet	core.ac.uk	0%
47	Internet	repository.unhas.ac.id	0%
48	Publication	Afifah Dini Yanuanti, Nur Fajrie. "Pengaruh Model Pembelajaran Numbered Hea...	0%
49	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2021-03-15	0%
50	Submitted works	Politeknik Negeri Bandung on 2018-07-30	0%
51	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2024-06-05	0%
52	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	0%
53	Internet	jurnal.btp.ac.id	0%

54	Publication	Kurniawan, Arief. "Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja P...	0%
55	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2024-06-22	0%
56	Submitted works	Universitas Pendidikan Indonesia on 2019-08-23	0%
57	Submitted works	Universitas Pendidikan Indonesia on 2024-08-06	0%
58	Internet	basmanmimang.blogspot.com	0%
59	Internet	ojs.unpkediri.ac.id	0%
60	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	0%
61	Internet	repository.uin-suska.ac.id	0%
62	Publication	Abdul Jalil. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Ki...	0%
63	Submitted works	IAIN Batusangkar on 2022-07-13	0%
64	Submitted works	Politeknik Negeri Bandung on 2017-07-14	0%
65	Submitted works	Sultan Agung Islamic University on 2024-12-23	0%
66	Submitted works	vitka on 2024-12-04	0%
67	Publication	Erni Purwanti. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KE...	0%

68	Submitted works	IAIN Purwokerto on 2024-10-08	0%
69	Publication	Pangestu, Novitasari Puji. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kiner...	0%
70	Submitted works	Tarumanagara University on 2023-12-12	0%
71	Submitted works	Universitas Merdeka Malang on 2021-08-12	0%
72	Submitted works	Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2023-05-15	0%
73	Internet	docplayer.info	0%
74	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	0%
75	Internet	repository.umpalopo.ac.id	0%
76	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-07-06	0%
77	Publication	Puspa Dewi Yulianty, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, Hani Indriyanti. "Pen...	0%
78	Submitted works	Universitas Negeri Padang on 2024-08-20	0%
79	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2020-12-04	0%
80	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2024-01-24	0%
81	Internet	ejurnal.ung.ac.id	0%

82	Submitted works	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-03-24	0%
83	Publication	Lutfi Ayu Kartika Sari, Ike Kusdyah Rachmawati, Yunus Handoko. "Pengaruh Pela...	0%
84	Publication	Nur Asriana, Sofyan Bacmid, Syaifullah MS, Abdul Jalil. "PENGARUH PERSEPSI DA...	0%
85	Publication	Ratmono Ratmono, Durotun Nasikah, Sahimas Fauzi Achmad. "Pengaruh Beban ...	0%
86	Submitted works	Surabaya University on 2012-07-06	0%
87	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2018-09-10	0%
88	Submitted works	Universitas Pelita Harapan	0%
89	Submitted works	Universitas Pelita Harapan on 2023-12-11	0%
90	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2020-12-04	0%
91	Submitted works	Universitas Sam Ratulangi on 2020-05-05	0%
92	Internet	digilib.iain-palangkaraya.ac.id	0%
93	Internet	jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id	0%
94	Internet	repositorybaru.stieykpn.ac.id	0%
95	Submitted works	Higher Education Commission Pakistan on 2019-09-20	0%

96	Submitted works	Krida Wacana Christian University on 2024-10-27	0%
97	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2023-09-10	0%
98	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-03	0%
99	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2024-01-25	0%
100	Submitted works	Binus University International on 2018-06-26	0%
101	Submitted works	Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus on 2021-03-04	0%
102	Submitted works	Northwest Missouri State University on 2022-12-22	0%
103	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2024-07-04	0%
104	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2017-09-19	0%
105	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2023-01-27	0%
106	Submitted works	Universitas Slamet Riyadi on 2023-08-26	0%
107	Internet	dekajus.blogspot.com	0%
108	Internet	id.scribd.com	0%
109	Internet	lib.unnes.ac.id	0%

110	Internet	repository-feb.unpak.ac.id	0%
111	Internet	repository.uhn.ac.id	0%
112	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-03	0%
113	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2019-06-19	0%
114	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2021-03-12	0%
115	Submitted works	University of Leicester on 2023-08-12	0%
116	Internet	ar.scribd.com	0%
117	Internet	dirdosen.budiluhur.ac.id	0%
118	Internet	dspace.uii.ac.id	0%
119	Internet	eprints.upnyk.ac.id	0%
120	Internet	erepository.stein.ac.id	0%
121	Internet	jimfeb.ub.ac.id	0%
122	Internet	jurnal.anfa.co.id	0%
123	Internet	repository.unj.ac.id	0%

124	Submitted works	Academic Library Consortium on 2023-10-04	0%
125	Publication	Al-Aolawi, Mohammad Alfiqh. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melal...	0%
126	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-06-12	0%
127	Publication	Nurul Magfirah, Monica Sara Risambessy. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ...	0%
128	Publication	Sugino, Sugino. "Engaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisa...	0%
129	Publication	Sulastri Sulastri, Onsardi Onsardi. "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terha...	0%
130	Submitted works	UIN Walisongo on 2024-09-12	0%
131	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2023-03-16	0%
132	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2024-06-08	0%
133	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2024-11-13	0%
134	Submitted works	Universitas Negeri Medan on 2021-11-11	0%
135	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2024-01-27	0%
136	Internet	eprints.unpak.ac.id	0%
137	Internet	eprints.unsri.ac.id	0%

138	Internet	eprints.uny.ac.id	0%
139	Internet	pdfslide.tips	0%
140	Internet	repository.iain-manado.ac.id	0%
141	Internet	repository.ibs.ac.id	0%
142	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	0%
143	Internet	repository.umy.ac.id	0%
144	Internet	repository.unibos.ac.id	0%
145	Internet	www.poinfomedia.com	0%
146	Internet	www.scribd.com	0%
147	Submitted works	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V on 2024-12-03	0%
148	Submitted works	Sriwijaya University on 2020-04-24	0%
149	Submitted works	Universitas Islam Indonesia on 2024-04-24	0%
150	Submitted works	Universitas Kristen Duta Wacana on 2021-05-27	0%
151	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2024-11-21	0%

152	Submitted works	Universitas Singaperbangsa Karawang on 2021-04-07	0%
153	Submitted works	Universitas Wijaya Kusuma Surabaya on 2021-08-26	0%
154	Internet	www.neliti.com	0%
155	Submitted works	Academic Library Consortium on 2024-01-31	0%
156	Submitted works	Dongguk University on 2024-01-22	0%
157	Submitted works	Dongguk University on 2024-07-16	0%
158	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-01-10	0%
159	Publication	Pratiwi, Bianda Sekar. "Pengaruh Intellectual Capability , Budaya Perusahaan Da...	0%
160	Submitted works	UPN Veteran Jakarta on 2024-12-02	0%
161	Submitted works	Universitas Bangka Belitung on 2021-10-22	0%
162	Submitted works	Universitas Hang Tuah Surabaya on 2023-02-09	0%
163	Submitted works	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2024-08-29	0%
164	Submitted works	Universitas Muhammadiyah Buton on 2024-09-30	0%
165	Submitted works	Universitas Negeri Jakarta on 2019-07-17	0%

166	Submitted works	
Universitas PGRI Semarang on 2022-03-16		0%
167	Submitted works	
Washoe County School District on 2021-07-03		0%
168	Internet	
doku.pub		0%
169	Submitted works	
undira on 2024-09-10		0%

13

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KEBOON KOPI**

SEMINAR PROYEK AKHIR



OLEH:

LAURENSIUS TASMAN

NIM: 2021020043

**PROGRAM STUDI MANAGEMEN TATA HIDANGAN
POLITEKNIK PARIWISATA BATAM**

2025

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama dalam industri kuliner, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kafe, sebagai tempat yang populer di kalangan masyarakat untuk bersosialisasi dan menikmati makanan serta minuman, memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi agar dapat memberikan layanan yang optimal kepada pelanggan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu salah satunya adalah sumber daya manusia. Karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Keboon Kopi selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat salah satu elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja.

Beban kerja di sebuah perusahaan merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sebaliknya,

156 beban kerja yang seimbang dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif
dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan.

89 Keboon Kopi, yang didirikan pada 22 November 2022, merupakan salah
satu kafe yang sedang berkembang di Batam. Dengan menawarkan berbagai jenis
kopi dan menciptakan suasana yang nyaman, Keboon Kopi berupaya menarik
89 pelanggan dan memberikan pengalaman yang menyenangkan. Namun, untuk
mencapai tujuan tersebut, penting bagi karyawan di kafe ini untuk memiliki
34 beban kerja yang sesuai, agar mereka dapat memberikan layanan terbaik kepada
pelanggan tanpa merasa terbebani.

93 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap
kinerja karyawan di Keboon Kopi. Dengan memahami hubungan antara kedua
variabel ini, diharapkan manajemen Keboon Kopi dapat mengambil langkah-
153 langkah strategis dalam mengelola beban kerja karyawan, sehingga dapat
meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya
29 berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi
juga memberikan wawasan praktis bagi manajemen dalam menghadapi tantangan
di industri kuliner yang kompeten

7 1.2 Batasan Masalah

1 Penelitian ini akan memfokuskan diri pada beban kerja sebagai variabel
utama dan tidak akan menganalisis faktor lain seperti motivasi atau lingkungan
kerja. dengan mengukur pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam
menjalankan operasional dengan memperhatikan beban-beban yang dimiliki

karyawan agar mereka tidak terlalu beban dengan pekerjaan yang berat untuk meningkatkan kinerja karyawan di Keboon Kopi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan persoalan yang ada diatas maka rumusan pertanyaan penelitian ini adalah

1. Bagaimana beban kerja terhadap kinerja karyawan Keboon Kopi Batam ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Keboon Kopi Batam.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan, pembuatan kebijakan, solusi terhadap masalah, inovasi, peningkatan kualitas, pendidikan, dan mendorong kolaborasi antara berbagai pihak. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang penting seperti:

1.5.1 Manfaat bagi mahasiswa

Merupakan bahan informasi penting tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Keboon Kopi Batam, serta mengembangkan keterampilan analitis, pemecahan masalah, dan berpikir kritis.

1.5.2 Manfaat bagi Akademik

Melalu penelitian ini semoga dapat mengembangkan solusi permasalahan tentang dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan dan memberi informasi yang akurat untuk memperluas pengetahuan dibidang

pengelola sumber daya manusia. Selain itu, diharapkan mereka dapat terbantu dalam menyelesaikan peraturan-peraturan berikutnya dan selalu menunjukkan kesungguhan dan kinerja yang tinggi.

1.5.3 Manfaat bagi tempat penelitian / kafe

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam Mengidentifikasi bagaimana beban kerja mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan dan merancang kebijakan beban kerja yang lebih efektif.
2. Menyediakan wawasan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja tim dengan menyesuaikan beban kerja serta strategi yang mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan, mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

1.6 Definisi Istilah

Berikut penjelasan mengenai definisi istilah dalam penelitian ini, Berdasarkan focus dan rumusan pertanyaan penelitian:

1.6.1 Beban kerja

Menurut (Novianti et al., 2023) Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif bagi karyawan secara keseluruhan, Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan peningkatan kemarahan(Jodie Firjatullah, 2023).

1.6.2 Kinerja karyawan

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kinerja adalah kombinasi dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Setiap individu seharusnya memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk mencapai kinerja yang optimal. Evaluasi kinerja ini penting dalam menentukan kerja sama karyawan. Kinerja perusahaan dapat diartikan sebagai kemampuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya manusianya secara efisien dan efektif. Selain itu, kinerja perusahaan juga diukur dari seberapa baik hasilnya dibandingkan dengan kinerja di masa lalu serta kinerja organisasi lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Beban kerja

2.2.1 Pengertian Beban kerja

Menurut (Kurnia & Sitorus, 2022) Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang ada di suatu perusahaan atau organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

Menurut (Jodie Firjatullah, 2023) Beban kerja yang berlebihan dapat membawa dampak negatif bagi karyawan secara umum, seperti menyebabkan kelelahan baik fisik maupun mental, serta memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersulut emosi. di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat mengakibatkan penurunan aktivitas, yang berpotensi menimbulkan rasa bosan di kalangan karyawan

Menurut (Maharani & Budianto, 2019) Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan stres.

Beban kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, tetapi jika beban kerja terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja mereka (Fransiska & Tupti, 2020).

Jika seorang karyawan akan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan berarti ini bukanlah beban

kerja, tetapi jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan maka hal inilah yang menjadi beban kerja bagi karyawan.

Menurut (Saputra, 2021) Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan beban kerja yang perlu dilaksanakan; oleh karena itu, karyawan harus menerima dan menyesuaikan diri dengan beban pekerjaan yang ada.

Beban kerja juga terbagi dari dua jenis kelebihan dan kekurangannya masing-masing yakni “kuantitatif” yang akan terjadi ketika seorang karyawan diberi tugas yang terlalu banyak dan terlalu sedikit tugas untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. selain itu ada “kualitatif” dengan beban kerja yang terlalu banyak ataupun terlalu sedikit, artinya bahwa ketika orang tidak mampu menyelesaikan tugas yang di berikan atau tidak memanfaatkan keterampilan dan potensi pekerja.

(Hanafi, A., & Zulkifli, 2019) menyimpulkan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka harus mempertimbangkan beban kerja karyawan, beban kerja membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja.

2.2.2 Indikator Beban Kerja

Menurut (Saputra, 2021) terdapat tiga indikator beban kerja antara lain yaitu

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yaitu ukuran yang digunakan untuk menilai dan mengukur berbagai elemen dari lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yaitu merupakan pentingnya memanfaatkan waktu kerja seefisien mungkin dengan waktu yang digunakan harus relevan dengan waktu produksi

3. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai yaitu Merujuk pada standar atau sasaran tertentu yang ditentukan untuk menilai jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang ditentukan.

2.2 Teori Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana pegawai mampu memenuhi atau melampaui harapan dan standar yang ditetapkan organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Azwina & Yusuf, 2020) Kinerja karyawan merujuk pada tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam posisinya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan.

Menurut (Hartono Tommy & Siagian Mauli, 2020) Kinerja karyawan merupakan istilah lain untuk performance, yang merujuk pada hasil kerja pegawai dalam sebuah struktur atau instansi secara menyeluruh. Dengan

cara ini, hasil kerja dapat ditampilkan secara konkret dan dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Dengan kinerja karyawan yang optimal, sebuah perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang diharapkannya (Marliana, 2023). Secara fundamental, kinerja bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka.

Menurut (Ameliya et al., 2023) Kinerja adalah ketika seseorang berperan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu maupun dengan menunjukkan kompetensi yang dianggap relevan bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat dalam beberapa jurnal di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada semua pencapaian karyawan dalam menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal ini dilakukan dengan memperhatikan aspek kuantitas dan kualitas, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi dalam setiap kegiatan, yang pada gilirannya dapat mendorong pertumbuhan perusahaan menuju kemajuan yang lebih baik.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan dalam jurnal (Sihaloho & Siregar, 2020) Untuk menilai kinerja, dapat digunakan berbagai indikator sebagai berikut.

1. Ketepatan yaitu Penyelesaian tugas mencerminkan pengelolaan waktu dalam bekerja serta ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja yaitu Merupakan komitmen karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang berhubungan dengan ketepatan waktu, baik dalam datang maupun pulang kerja, serta jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran yaitu Dapat diamati dari tingkat ketidakhadiran karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan menunjukkan kemampuan mereka untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, guna mencapai efisiensi dan hasil yang optimal.

2.3 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan data melalui cara-cara seperti observasi, eksperimen, atau pengalaman langsung. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena tertentu dengan menerapkan metode yang terstruktur dan dapat diukur. Penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai bahan referensi diantaranya sebagai berikut:

Tabel Kajian Empiris 2.3.1

Penelitian & Tahun	Judul, Nama, Penulis, dan Tahun	Hasil penelitian	Fokus peneliti

(Kurnia & Sitorus, 2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Ditemukan bahwa beban kerja ideal dapat meningkatkan kinerja, sementara beban kerja berlebihan dapat mengakibatkan dampak negatif.	Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang ideal dapat meningkatkan kinerja, sedangkan beban kerja berlebihan dapat berdampak negatif, menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja. Karyawan perlu memiliki tanggung jawab dan kemampuan yang sesuai untuk menangani beban kerja.
(Maharani & Budianto, 2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat	tingginya beban kerja berkontribusi pada meningkatnya stres di kalangan perawat, yang	Penelitian ini berfokus pada dampak beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja

	Rawat Inap Dalam	pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja mereka	perawat di BLUD RSU Kota Banjar. Masalah utama yang mendasari penelitian ini adalah tingginya tingkat turnover dan absensi pegawai, yang disebabkan oleh beban kerja yang berat. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana beban kerja memengaruhi stres kerja dan, secara tidak langsung, kinerja perawat. Dengan menerapkan metode deskriptif dan verifikatif, penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi
--	------------------	---	---

			manajemen untuk mengurangi beban kerja fisik perawat dan melakukan rekrutmen perawat baru yang memenuhi kualifikasi, guna meningkatkan kualitas pelayanan dan perawatan yang diberikan kepada pasien.
(Jodie Firjatullah, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dalam mendukung atau meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik dan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik dari karyawan.	Penelitian ini menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah lembaga atau perusahaan.

(Saputra, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	penelitian ini memberikan bukti bahwa meskipun kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti menjadi faktor kunci yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan di PT. Modern Panel Indonesia.	Fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Precast & Concrete, khususnya di PT. Modern Panel Indonesia di Banten
(Fransiska & Tupti, 2020)	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara	Fokus penelitian di atas adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, baik secara terpisah (parsial) maupun bersamaan (simultan), di Dinas

			Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
--	--	--	--

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian bertujuan untuk menyusun ide dan menentukan fokus, mengenali variable serta menyediakan panduan metodologi agar penelitian dapat dilaksanakan dengan cara yang sistematis dan terfokus.

Menurut (Syahputri et al., 2023) Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan fondasi konseptual dalam suatu penelitian. Ini dihasilkan dari penggabungan fakta-fakta, observasi, serta studi literatur yang relevan. kerangka berpikir ini bertujuan untuk meninjau berbagai literatur dan dalil yang relevan, peneliti dapat mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam dan menyusun argumen yang sistematis untuk mendukung penelitian

Tabel kerangka berpikir 2.4.1



2.5 Hipotesis

Menurut (Subakti & Handayani, 2020) Uji hipotesis adalah proses untuk menarik kesimpulan berdasarkan analisis data, di mana keputusan mengenai uji hipotesis selalu ditentukan berdasarkan pengujian hipotesis nol.

H0 : beban kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kebun kopi

H1 : beban kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kebun kopi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, perencanaan dan pengorganisasian sangat krusial untuk memastikan proses penelitian yang efisien dan sistematis. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, yang didasarkan pada data statistik. Metode penelitian yang dipilih bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian melalui analisis mendalam terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan umum yang relevan tanpa terpengaruh oleh waktu, tempat, atau kondisi tertentu.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa metode statistik berfungsi sebagai pendekatan penelitian untuk menguji hipotesis nol dengan memanfaatkan data statistik yang valid. Oleh karena itu, penelitian ini menerapkan analisis kuantitatif untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Keboon Kopi Batam.

1.2 Populasi dan Sampel

Penelitian memerlukan penyelidikan dan analisis terhadap suatu objek atau topik untuk menyelesaikan masalah tertentu. Penelitian ini berfokus pada populasi, dan menentukan jumlah populasi tersebut memungkinkan peneliti untuk mengolah data. Untuk mempermudah penelitian, hanya sebagian dari populasi yang digunakan, yang disebut sebagai sampel.

1.2.1 Populasi

Menurut (Ummah, 2019) Populasi didefinisikan sebagai totalitas elemen dalam suatu penelitian, yang mencakup objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Secara prinsip, populasi merujuk pada seluruh anggota kelompok manusia, hewan, peristiwa, atau benda yang berada bersama di suatu lokasi secara terorganisir, yang menjadi dasar untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian.

1.2.2 Sampel

Menurut (Ummah, 2019) Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian, sampel digunakan untuk mengumpulkan data dan menganalisis karakteristik atau perilaku kelompok yang lebih besar tanpa perlu memeriksa seluruh populasi.

Berdasarkan pernyataan di atas, populasi dari survei ini adalah seluruh karyawan di Keboon Kopi yang berjumlah 31 orang karyawan. pemilihan sampel yang tepat sangat penting agar hasil penelitian dianggap representatif dan valid.

3.3 Operasional Variabel

3.3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah unsur yang bisa diukur atau diperhatikan dalam suatu penelitian, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antar fenomena. Variabel ini dapat dibedakan menjadi variabel independen (yang berpengaruh) dan variabel dependen (yang

dipengaruhi). Variabel penelitian adalah aspek yang menjadi perhatian utama dan memiliki nilai tertentu yang dapat memengaruhi suatu peristiwa. Berikut beberapa definisi mengenai variabel penelitian. (Charismana et al., 2022).

Variabel operasional membantu penulis survei dalam mengumpulkan data yang tepat dari responden. Untuk mencegah salah pengertian mengenai penelitian ini oleh berbagai kelompok, penulis mengacu pada deskripsi pekerjaan berdasarkan variabel yang digunakan. Beban kerja (X) berfungsi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen (Y). Silakan lihat Tabel 3.1 di bawah ini untuk penjelasan lebih lanjut tentang deskripsi tugas dan keterkaitannya dalam penelitian ini.

1.3.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran adalah referensi yang digunakan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval dalam satuan alat ukur. (Nilda, 2021). Skala ini memudahkan peneliti dalam mengumpulkan, mengatur, dan menganalisis data. Distribusi ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi tren dan fluktuasi pada variabel beban kerja dan kinerja karyawan di Keboon Kopi Batam.

Skala Likert merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang sebuah fenomena sosial, sehingga dapat menjawab permasalahan (Kurniawan & Fatmawati, 2019). Biasanya, skala ini terdiri dari beberapa pernyataan yang

diikuti oleh pilihan jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden.

Setiap jawaban instrument pada kuesioner yang dibagikan akan disediakan lima jawaban ,berikut ini merupakan skala yang digunakan yaitu berupa kategori:

Tabel skala likert 3.1

No	Skala likert	Keterangan	Skor
1	(SS)	Sangat Setuju	5
2	(S)	Setuju	4
3	(N)	Netral	3
4	(TS)	Tidak Setuju	2
5	(STS)	Sangat Tidak Setuju	1

sumber(Kurniawan & Fatmawati, 2019)

1.3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder, berikut adalah penjelasannya:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber internal yang didapatkan secara langsung melalui pelaksanaan observasi, yaitu pengamatan secara langsung (Siregar et al., 2022).Data ini bersifat asli dan belum dianalisis sebelumnya, sehingga menyediakan informasi yang langsung terkait dan relevan dengan pertanyaan penelitian yang

3 ditetapkan. Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui
3 beberapa metode, seperti survei kuesioner, wawancara mendalam,
observasi langsung, dan eksperimen terkontrol

2. Data Skunder

10 data sekunder bersumber eksternal yang didapat melalui
referensi dari luar, baik artikel, jurnal, dan lainnya (Siregar et al.,
2022) Data skunder dapat ditemukan dalam berbagai format, seperti
laporan penelitian, artikel akademis, statistik yang diterbitkan oleh
167 pemerintah, atau hasil dari survei yang telah dilakukan sebelumnya.

1.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan
dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis
kepada responden untuk dijawabnya(Yuliana et al., 2020). Keakuratan
137 data sangat dipengaruhi oleh kualitas alat ukur yang digunakan dalam
penelitian,yang dimaksud dalam konteks ini adalah kuesioner(Amalia
et al., 2022). Jika kuesioner dirancang dengan baik, maka peneliti bisa
mendapatkan data yang akurat dan dapat diandalkan,data tersebut
dapat dianalisis untuk mendapatkan wawasan dan kesimpulan yang
berguna bagi penelitian.

105 Menurut (Amanda et al., 2019) Kuesioner adalah metode
pengumpulan data yang digunakan untuk menganalisis sikap,

kepercayaan, pengetahuan, dan karakteristik sejumlah orang dalam lingkungan tertentu yang mempengaruhi sistem yang ada.

3.4.2 Wawancara

Menurut (Nuralan et al., 2022) Wawancara adalah interaksi antara dua individu untuk saling berbagi informasi dan gagasan melalui sesi tanya jawab, yang memungkinkan pembentukan pemahaman tentang suatu topik tertentu. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara secara langsung kepada atasan dan para karyawan di Keboon Kopi Batam.

3.4.3 Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung, disertai dengan pencatatan tentang keadaan atau perilaku objek yang menjadi fokus dalam jurnal (Hasibuan et al., 2023). Secara umum, observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini penulis dapat melakukan observasi secara langsung pada tempat penelitian.

3.4.4 Dokumentasi

Menurut (Hasan, 2022). Dokumentasi adalah suatu proses atau kegiatan yang bertujuan untuk menyusun berbagai dokumen dengan menggunakan bukti yang tepat, yang diambil dari pencatatan dari berbagai sumber. Penelitian ini mengambil evaluasi kinerja karyawan sebagai contohnya.

1.5 Teknis Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan data yang diperlukan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data secara kuantitatif. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis statistik. Statistik inferensial, yang juga dikenal sebagai statistik terinduksi atau statistik probabilitas, merupakan metode untuk menganalisis data sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah pengumpulan data dasar yang berfungsi untuk menjelaskan informasi tanpa menarik kesimpulan atau membuat prediksi (Riyanto & Arini, 2021). Pendekatan penafsiran berbasis data faktual diterapkan secara terstruktur untuk menggali informasi yang tersedia melalui tahapan yang sistematis. Pengumpulan data dari variabel-variabel penelitian diwujudkan dalam format pertanyaan survei. Dalam instrumen kuesioner tersebut, setiap butir pertanyaan menyediakan lima pilihan jawaban dengan nilai yang bervariasi, mencakup aspek beban kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Dalam Setiap pilihan jawaban diberikan skor, dan responden diminta untuk menjelaskan pertanyaan serta menunjukkan apakah mereka setuju (positif) atau tidak setuju (negatif). Setiap pertanyaan dirancang untuk fokus pada dua variabel yang disebutkan sebelumnya, yaitu variabel independen dan dependen. Dengan mengoperasionalkan kedua variabel ini, semua variabel diukur menggunakan instrumen skala yang berbentuk

pertanyaan dengan skala Likert. Selanjutnya, frekuensi respons untuk setiap kelompok (opsi respons) dihitung dan dijumlahkan untuk mengevaluasi setiap pertanyaan atau skor. Setelah menghitung indeks untuk setiap nomor, pemeriksa kemudian menggambar garis kontinu berdasarkan hasil tersebut.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

SPSS (Statistical Product & Service Solution) digunakan dalam analisis penelitian ini. Program komputer ini mampu mengolah data statistik dengan cepat dan akurat, membantu pengambil keputusan mencapai berbagai hasil yang diinginkan. Panduan ini mendefinisikan koefisien korelasi untuk mengukur tingkat hubungan antara dua variabel.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas dan validitas ini adalah untuk memastikan bahwa alat ukur yang diterapkan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan tepat.

1.5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Sodiq et al., 2020). Dalam uji validitas, taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%, yaitu dengan nilai 0,05. Jika probabilitas hasil korelasi di atas 0,05, maka instrumen dianggap tidak valid. Sebaliknya, jika probabilitas hasil korelasi di bawah 0,05, instrumen dianggap valid. Selain itu, jika nilai r hitung lebih besar > dari

rtabel, angket kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya, jika rhitung lebih kecil < dari rtabel, angket kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan(Ono, 2020). Reliabilitas mengacu pada sejauh mana pengukuran suatu fenomena atau data memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika diulang(Anggraini et al., 2022).

Uji reliabilitas adalah proses untuk menentukan seberapa dapat dipercaya atau konsisten suatu alat ukur. Fungsi dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi dari sebuah angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian meskipun digunakan berulang kali dengan angket dan kuesioner yang sama(Al Hakim et al., 2021)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Aditiya et al., 2023) Uji asumsi klasik adalah syarat statistik yang perlu dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda yang menggunakan metode Ordinary Least Squares (OLS). Melakukan uji asumsi klasik sangat penting untuk memastikan bahwa model regresi yang dibuat menghasilkan hasil yang dapat diandalkan dan sah.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berperan untuk menilai apakah data yang telah dikumpulkan mengikuti pola distribusi normal atau berasal dari populasi dengan distribusi normal(Purwianti et al., 2023) Penelitian ini menguji

normalitas dengan menggunakan metode pengujian secara empiris, yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov* yang menggunakan kriteria bahwa jika nilai signifikansi. (2-tailed) pada *Kolmogorov-Smirnov* kurang dari $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.egitu juga Sebaliknya, jika nilai signifikansi Asym. lebih dari $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal.

3.5.4 Analisa Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana adalah analisis yang mengkaji hubungan antara satu variabel yang tidak bebas dan satu variabel bebas(Ginting et al., 2019). Analisis regresi linier merupakan teknik statistika untuk menganalisis intensitas hubungan kausal antara variabel x (beban kerja) sebagai faktor penyebab dengan variabel y (kinerja karyawan) sebagai faktor yang terpengaruh. Metode ini membantu mengidentifikasi orientasi hubungan variabel dependen, baik itu positif atau negatif, serta mengungkap bagaimana perubahan variabel independen berdampak pada peningkatan atau penurunan variabel dependen. Dalam penerapannya, regresi linier sederhana dapat mengolah data berskala interval, tanpa memandang rentang datanya.

3.5.4.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji t adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait secara individu(Syahputra et al., 2020) Pada uji t, nilai thitung dihitung dan dibandingkan dengan t-tabel untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap

variabel dependen. Menurut (Reza Nurul Ichsan, Ahmad Karim, 2021) Penting untuk diketahui bahwa masing-masing variabel bebas menunjukkan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengambilan kesimpulan dalam pengujian ini mengacu pada batas signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan demikian, hal ini mengakibatkan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). dasar pengambilan uji t adalah sebagai berikut: Jika T hitung lebih besar dari $> T$ tabel dan nilai signifikansi kurang dari $< 0,05$, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan begitu juga sebaliknya. Jika T hitung lebih kecil dari $< T$ tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kebbon Kopi Jl. Palm Spring No.3, RW.4, Taman Balo Kecamatan Batam Kota, Kepulauan Riau. Terhitung waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober sampai dengan bulan November 2024.

BAB VI

PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Gambaran Umum Keboon Kopi Batam



Gambar 4.1 Indor dan Eksterior Keboon Kopi

Sumber : Dokumentasi Peneliti

Terletak di Palm Sprig Kota Batam Jl. Palm Spring No.3, RW.4, Taman Baloi, Kec Batam Kota, Kepulauan Riau, Kafe ini memiliki reputasi karena suasana yang nyaman dan estetik, yang mempunyai konsep ruangan Indor dan Oudor menjadikannya tempat yang ideal untuk bersantai, Selain menyajikan berbagai jenis kopi yang berkualitas tinggi, tidak hanya itu, mereka menyediakan berbagai macam makanan, mulai dari camilan ringan hingga hidangan utama yang lezat, memastikan setiap kunjungan menjadi pengalaman kuliner yang memuaskan. atmosfer yang hangat dan pelayanan yang ramah menambah daya tarik kafe ini, menjadikannya pilihan favorit bagi banyak orang.



Gambar 4.2 Gambaran Beban Kerja yang di alami Karyawan

Sumber : Dokumentasi Peneliti

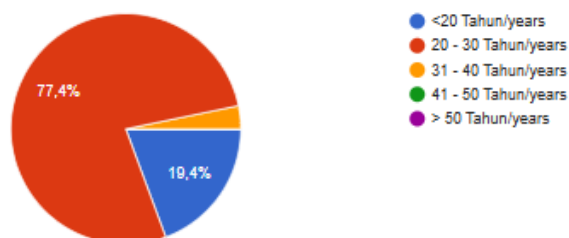
Gambar yang ditunjukkan di atas adalah salah satu menggambarkan situasi di Keboon Kopi, di mana para karyawan menghadapi beban kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, namun kenyataannya, mereka sering kali diharuskan untuk melakukan pekerjaan di luar peran mereka yang seharusnya. Sebagai contoh, seorang tukang masak yang seharusnya fokus pada persiapan dan pengolahan makanan, juga dituntut untuk melakukan tugas tambahan seperti membelah kayu yang akan digunakan untuk memasak pizza. hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dan peran yang seharusnya mereka jalani. Situasi serupa juga terjadi pada para pelayan (waiter), yang tidak hanya bertugas melayani pelanggan, tetapi juga diharuskan untuk mengatur dan memasang sistem suara setiap kali kafe mengadakan pertunjukan musik live. tuntutan ini menambah beban kerja mereka dan dapat mengganggu fokus pada tugas utama mereka.

Lebih jauh lagi, semua karyawan, terutama para pemimpin atau atasan, merasa tertekan untuk bekerja lebih keras dalam mengkoordinasikan tim mereka. Mereka dituntut untuk mendorong anggota tim agar bekerja lebih giat demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh manajemen kafe. hal ini menciptakan suasana kerja yang menuntut dan bisa berpotensi mengurangi efisiensi serta kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, situasi ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh karyawan di Keboon Kopi, di mana beban kerja yang tidak seimbang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka

4.2 Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini, 31 responden diambil dari seluruh karyawan Keboon Kopi Batam, dan karakteristik mereka dianalisis berdasarkan jenis kelamin, pekerjaan, dan usia, guna memberikan pemahaman yang lebih baik tentang komposisi karyawan.

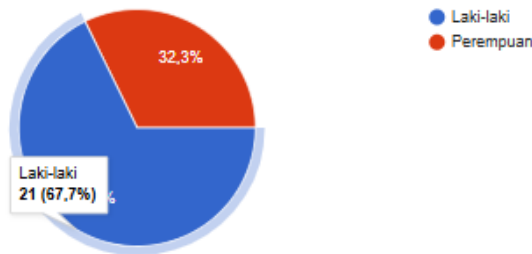
4.2.1 Responden berdasarkan usia



148

Berdasarkan diagram di atas, karakteristik responden menunjukkan bahwa kelompok usia yang paling dominan adalah 20-30 tahun, dengan persentase mencapai 77,4% atau 24 orang. Sementara itu, kelompok usia di bawah 20 tahun mencakup 19,4% atau 6 orang, dan kelompok usia 31-40 tahun hanya terdiri dari 6,2% atau 1 orang.

4.2.2 Responden Berdasarkan Gender

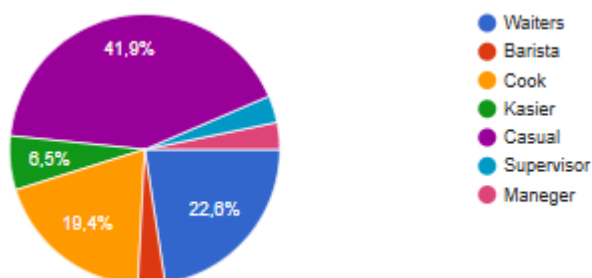


121

Berdasarkan diagram di atas, komposisi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa mayoritas adalah laki-laki, dengan persentase sebesar 67,7% atau setara dengan 21 orang. Sementara itu, perempuan menyumbang 32,3% atau 10 orang dari total responden.

118

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan ataupun job desk



Menurut diagram jabatan di atas, distribusi karyawan di masing-masing posisi adalah sebagai berikut: 1 orang berperan sebagai manajer, 1 orang sebagai supervisor, 1 orang sebagai barista, 2 orang sebagai kasir, 6 orang sebagai koki, 7 orang sebagai pelayan, dan 13 orang sebagai karyawan kasual.

4.3 Dskripsi Uji Istrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah proses penilaian yang bertujuan untuk menentukan sejauh mana sebuah alat ukur, seperti kuesioner atau tes, dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Validitas menilai apakah hasil yang diperoleh dari alat ukur tersebut benar-benar mencerminkan konsep atau variabel yang sedang diteliti. Dengan kata lain, validitas memastikan bahwa alat ukur tersebut menghasilkan data yang relevan dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 4.1 Uji Validitas

variabel	no item	r, hitung	r, tabel	keterangan
pengaruh beban kerja	kondisi pekerjaan	0,458	0,3444	valid
		0,522	0,3444	valid
		0,484	0,3444	valid
	penggunaan waktu kerja	0,478	0,3444	valid
		0,446	0,3444	valid
		0,457	0,3444	valid

	target yang harus di capai	0,410	0,3444	valid
		0,436	0,3444	valid
		0,434	0,3444	valid

Sumber :data diolah SPSS 22

Hasil uji validitas Variabel x berdasarkan tabel yang ada di atas mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner yang diuji memiliki tingkat validitas yang memadai atau valid karena nilainya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,344. dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan tersebut benar-benar mengukur aspek atau variabel yang dimaksud dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Y

variabel	no item	r, hitung	r,tabel	keterangan
kinerja karyawan	ketepatan	0,529	0,3444	valid
		0,555	0,3444	Valid
		0,539	0,3444	valid
	kesesuaian jam kerja	0,503	0,3444	valid
		0,518	0,3444	valid
		0,458	0,3444	valid
	tingkat kehadiran	0,548	0,3444	valid
		0,530	0,3444	valid
		0,457	0,3444	valid

Sumber : Data diolah spss

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas untuk Variabel y, menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner memiliki validitas yang memadai atau valid. hal ini karena nilainya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,344

4.3.2 Hasil Uji Realibilitas

Menurut (Hamlaini et al., 2022) Reliabilitas instrumen mengacu pada keandalan hasil pengukuran yang diperoleh, penting untuk memastikan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. untuk menilai hal ini, dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, yang diukur dalam skala antara 0 hingga 1. Menurut Triton, jika skala dikelompokkan menjadi lima kelas dengan rentang yang sama, interpretasi kemantapan alpha adalah sebagai berikut: nilai Alpha Cronbach 0,00 hingga 0,20 menunjukkan kurang reliabel, 0,21 hingga 0,40 menunjukkan agak reliabel, 0,41 hingga 0,60 menunjukkan cukup reliabel, 0,61 hingga 0,80 menunjukkan reliabel, dan 0,81 hingga 1,00 menunjukkan sangat reliabel.

Tabel 4.3 Uji Realibilitas

variabel	Cronbach	Standar	Kesimpulan
Beban Kerja (variabel x)	0,525	0,6	reliabel
Kinerja Karyawan (variabel y)	0,646	0,6	reliabel

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel di atas, variabel X memiliki nilai reliabilitas yang dikategorikan sebagai "cukup reliabel," dengan nilai 0,525 sedangkan variabel Y menunjukkan nilai yang lebih tinggi, yaitu 0,646, sehingga

dapat dikategorikan sebagai "reliabel." Penilaian ini menunjukkan bahwa data dari variabel X memiliki tingkat keandalan yang cukup baik, sementara variabel Y menunjukkan tingkat keandalan yang lebih kuat.

4.4 Statistik Deskriptif

4.4.1 Beban Kerja

kerja Beban terdiri dari tiga indikator, yaitu adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Semua anggota karyawan di Kebon Kopi telah mengisi indikator ini, menunjukkan komitmen mereka terhadap pengelolaan waktu dan pencapaian sasaran yang telah ditentukan.

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Beban Kerja (Kondisi Pekerjaan)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
	Beban Kjerja						
	Kondisi Pekerjaan						
1	Saya merasa beban kerja yang diberikan oleh manajemen sesuai dengan kemampuan saya			19,4%	67,7%	12,9%	100

2	Lingkungan kerja saya mendukung untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan			19,4%	51,6%	29%	100
3	Saya memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan beban kerja saya.			19,4%	45,2%	35,5%	100%

Tabel 4.5 Beban Kerja (Penggunaan Waktu Kerja)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
	Beban Kjerja						
	Penggunaan Waktu Kerja						
1	Saya memanfaatkan waktu kerja saya dengan efektif untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan		3,2%	16,1%	54,8%	25,8%	100

2	Beban kerja saya tidak mengganggu waktu yang saya perlukan untuk istirahat atau kegiatan lain.			35,5%	25,8%	38,7%	100
3	Saya merasa dapat mengelola waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan.		3,2%	16,1%	45,2%	35,5%	100%

Tabel 4.6 Beban Kerja (Target yang harus dicapai)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
	Beban Kkerja						
	Target yang harus dicapai						
1	Target yang diberikan manajemen realistis dan dapat dicapai dengan beban kerja yang ada			12,9%	61,3%	25,8%	100
2	Saya sering mampu mencapai target yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan			12,9%	29%	58,1%	100

3	Beban kerja yang diberikan membantu saya mencapai target pekerjaan dengan efektif			9,7%	64,5%	25,8%	100
---	---	--	--	------	-------	-------	-----

4.4.2 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel y atau kinerja karyawan juga mempunyai tiga indikator di antaranya yaitu adalah

1. Ketepatan Kerja
2. Kesesuaian Jam Kerja
3. Tingkat kehadiran

Tabel 4.7 Kinerja karyawan(Ketepatan Kerja)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
Kinerja Karyawan							
Ketepatan							
1	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan pengelolaan waktu yang efektif.			29%	58,1%	12,9,8%	100
2	Pengelolaan waktu saya mencerminkan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.			32,3%	41,9%	25,8%	100
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan		6,5%	12,9%	41,9%	38,7%	100

Tabel 4,8 Kinerja Karyawan (Kesesuaian Jam Kerja)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
Kinerja Karyawan							
Kesesuaian Jam Kerja							
1	Saya mematuhi peraturan perusahaan terkait ketepatan waktu saat datang dan pulang kerja			9,7%	61,3%	29%	100
2	Kehadiran saya selalu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.			6,5%	58,1%	35,5%	100
3	Saya berkomitmen untuk mematuhi peraturan perusahaan mengenai waktu kerja.			19,4%	41,9%	38,7%	100

Tabel 4.8 Kinerja Karyawan (Tingkat Kehadiran)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
Kinerja Karyawan							
Tingkat Kehadiran							
1	Saya jarang absen dari pekerjaan selama periode tertentu.			9,7%	61,3%	29%	100
2	Tingkat kehadiran saya tinggi dan konsisten.			12,9%	41,9%	45,2%	100

3	Saya mampu berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja untuk mencapai efisiensi dan hasil yang optimal.			9,7%	35,5%	54,8%	100
---	--	--	--	------	-------	-------	-----

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4.8 Uji Kolmogorov-Smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.46587466
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.088
	Negative		-.078
Test Statistic			.088
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.

Berdasarkan tabel uji normalitas (uji Kolmogorov-Smirnov), nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,20. Karena nilai signifikansi dalam uji ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk menilai pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui analisis ini, kita dapat memahami hubungan antara kedua variabel dan mengukur seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana perubahan dalam beban kerja dapat memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

$$Y = a + b.X$$

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.599	5.533		2.096
	totalx	.689	.146	.658	4.705
					Sig.
					.045
					.000

a. Dependent Variable: totaly

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai konstanta untuk variabel Beban Kerja adalah 11,599, sementara koefisiennya mencapai 0,689. Mengacu pada rumus analisis regresi linear sederhana $Y = a + b.X$, hasil ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$Y = 11,599 + 0,689 X$$

Y merepresentasikan kinerja karyawan, sedangkan X menunjukkan beban kerja.

Dari persamaan di atas, kita dapat menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Apabila terdapat peningkatan 1 unit dalam kinerja karyawan, maka beban kerja akan meningkat sebesar 11,599
2. Koefisien regresi nilai x sebesar 0,689 menunjukkan seberapa banyak kinerja karyawan bertambah untuk setiap kenaikan dalam beban kerja.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji pengaruh Parsial (uji t)

Uji t statistik digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara individual. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan t-score yang dihitung pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Langkah-langkah untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 di tolak, H_1 di terima, yang artinya beban kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kebon kopi
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_1 ditolak H_0 diterima beban kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kebon kopi

Tabel 4.10 coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.599	5.533		2.096
	totalx	.689	.146	.658	4.705

a. Dependent Variable: total Y

Berdasarkan nilai uji-t pada tabel di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 4.705 dan t-tabel sebesar 1.69552 sehingga dapat di simpulkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (x) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.8 Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Tabel 4.11 Model Sumary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.413	2.50803

a. Predictors: (Constant), total x

b. Dependent Variabel : total y

Pada tabel model summary, nilai korelasi (R) untuk variabel Beban Kerja tercatat sebesar 0,658. Dari output tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,433, yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) memiliki pengaruh sebesar 43,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4.705 lebih besar dari t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel Beban Kerja (x) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). selain itu untuk melihat beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai korelasi (R) untuk variabel Beban Kerja tercatat sebesar 0,658 dan diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,433, yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil observasi yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kebun kopi. Dimana penulis telah mewawancarai karyawan yang bernama Sendy dengan jabatan sebagai supervisor. Hasil wawancara mengatakan bahwa di kebun kopi para karyawan menghadapi beban kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, namun kenyataannya, mereka sering kali diharuskan untuk melakukan pekerjaan di luar peran mereka yang seharusnya. Sebagai contoh, seorang tukang masak yang seharusnya fokus pada persiapan dan pengolahan makanan, juga dituntut untuk melakukan tugas tambahan seperti membelah kayu yang akan digunakan untuk memasak pizza. hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dan peran yang seharusnya mereka jalani. Situasi serupa juga terjadi pada para pelayan (waiter), yang tidak hanya bertugas melayani pelanggan, tetapi juga diharuskan untuk mengatur dan memasang sistem suara setiap kali kafe mengadakan pertunjukan musik live. tuntutan ini menambah beban kerja mereka dan dapat mengganggu fokus pada tugas utama mereka. lebih jauh lagi, semua karyawan, terutama para pemimpin atau atasan, merasa

68 tertekan untuk bekerja lebih keras dalam mengkoordinasikan tim mereka. mereka
dituntut untuk mendorong anggota tim agar bekerja lebih giat demi mencapai
target yang telah ditetapkan oleh manajemen kafe, meskipun demikian para
karyawan tetap melakukan operasional dengan secara professional walupun
bekerja dengan beban kerja yang di berikan managemen, tetapi hal demikian para
karyawan menganggap bahwa beban kerja tersebut dijadikan sebagai motifasi
141 bekerja lebih keras lagi dan menambah wawasan untuk mereka.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Jodie Firjatullah, 2023)
yang dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa Beban Kerja secara parsial
4 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan
bahwa variabel beban kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja
pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.
Kinerja karyawan dapat mencapai tingkat optimal jika indikator beban kerja
4 dipenuhi dengan seimbang, termasuk target yang harus dicapai, kondisi
pekerjaan, dan standar pekerjaan. Target yang ditetapkan perlu disesuaikan
dengan kemampuan pegawai. Kondisi pekerjaan mencakup pandangan individu
160 terhadap situasi kerjanya dalam organisasi, seperti kemampuan untuk mengambil
keputusan cepat dan menangani situasi tak terduga, termasuk melakukan
12 pekerjaan tambahan di luar waktu yang telah ditentukan. Selain itu temuan
(Moch Adam Fahmiansyah et al., 2023) menunjukkan bahwa Beban Kerja
99 berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung
pada variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan angka 2,041 dengan signifikan
37

sebesar 0,049. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2,041 > 2,028$. Maka Beban Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan (Al Afif et al., 2024) dimana hasil Beban Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis (H_2) diterima. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa pegawai Genki Sushi memiliki beban kerja yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang seimbang. Hal ini memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal. Akibatnya, kepuasan kerja, kolaborasi tim, dan hasil akhir produk yang ditawarkan oleh Restoran Genki Sushi dapat meningkat. Dengan demikian, pegawai dapat memberikan dampak positif secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan operasional. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Natania et al., 2019) dimana hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kabupaten Manokwari. Pengukuran dilakukan melalui empat indikator, yaitu lingkungan kerja, jam kerja efektif, jenis pekerjaan yang diberikan, dan latar belakang pendidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan beban kerja membuat pegawai merasa bahwa tugas yang diberikan adalah tanggung jawab atau tantangan yang harus diselesaikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika beban kerja pegawai terlalu ringan, mereka cenderung merasa bosan karena tidak ada target pekerjaan yang harus dicapai, sehingga kinerja mereka dapat menurun.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Beban Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Keboon Koipi Kota Batam. Dengan kontribusi sebesar 43,3% Beban Kerja menjadi faktor utama dalam kinerja karyawan yang baik. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan burnout, yang berdampak negatif pada kualitas kerja serta kepuasan karyawan. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan konflik antar anggota tim dan menurunkan tingkat retensi karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi stabilitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan sering menghadapi beban kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Meskipun setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas, kenyataannya mereka sering kali diminta untuk melakukan pekerjaan di luar peran yang seharusnya. Tuntutan tambahan ini meningkatkan beban kerja mereka dan dapat mengganggu fokus pada tugas utama, yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan kinerja keseluruhan karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang sesuai agar karyawan dapat menjalankan peran mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan keberhasilan dalam pelayanan, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap

2

keberlangsungan bisnis. Ketika pelanggan merasa puas, mereka cenderung memberikan rekomendasi positif, meningkatkan loyalitas, dan bertindak sebagai duta merek yang dapat secara tidak langsung memperluas pangsa pasar. Oleh karena itu, penting untuk terus meningkatkan Kinerja Karyawan sebagai elemen strategis untuk mempertahankan daya saing dalam industri makanan dan minuman yang sangat kompetitif.

2

132

Dengan memahami keterkaitan antara Beban Kerja dan kinerja karyawan, Keboon kopi dapat memberikan kebijakan yang lebih baik lagi untuk mementingkan kesejahteraan karyawan, supaya karyawan dapat memberikan kontribusi besar bagi perusahaan, yang artinya ketika management yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di kelolah dengan baik, maka karyawan dapat bekerja dengan tanpa beban dan tentunya memuaskan pelanggan yang datang tentunya menciptakan reputasi perusahaan yang baik.

34

5.2 Saran

1

Kinerja karyawan di Keboon Kopi Batam sudah berada pada peringkat sangat baik. namun, beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan disiplin karyawan, seperti memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang disiplin, berprestasi, atau yang berhasil mendapatkan ulasan positif dari tamu dalam komentar mereka.

32

Terlihat betapa signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Keboon Kopi, sangat penting bagi manajemen untuk secara konsisten melakukan pemantauan dan pengontrolan terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan, dengan langkah ini diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja atau performa mereka secara keseluruhan di masa yang akan datang

147

12