

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN:
(STUDI KASUS PADA JACK RUNNER ROASTERY DI KOTA
BANDUNG)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

DINDA INTAN PRATIWI

NPM. 22101081401



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Jack Runner Roastery di Kota Bandung)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

DINDA INTAN PRATIWI

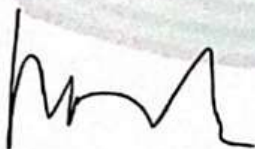
22101081401



Tanggal di setujui :

Selasa, 18 Februari 2025

Pembimbing Utama



A. Agus Priyono, SE., MM

Pembimbing Pendamping



M. Tody Arsyianto, SE., MM



SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Jack Runner Roastery di Kota Bandung)

DINDA INTAN PRATIWI
NPM. 22101081401

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Selasa, 18 Februari 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



A. Agus Priyono, SE., MM

Pembimbing Pendamping



M. Tody Arsyianto, SE., MM

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. Drs. Abdul Kodir Djaelani, SE., MM

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:

SARJANA MANAJEMEN

Pada Hari/tanggal : Selasa, 18 Februari 2025



Afifudin, SE., M.SA., Ak., CAP., CBV

Ketua Jurusan



Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : TERAKREDITASI

Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : **DINDA INTAN PRATIWI**
NPM : **22101081401**
Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Jack Runner Roastery Di Kota Bandung)

Yang diuji pada tanggal : 18 Februari 2025 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.



Saksi I (Pembimbing Utama merangkap Ketua Dewan Penguji)

A. Agus Priyono, SE, MM

Saksi II (Pembimbing merangkap Anggota Dewan Penguji)

M. Tody Arsyianto, SE, MM

Saksi III (Anggota Dewan Penguji)

Dr. Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM



Jack Runner

JACK RUNNERS ROASTERY

Sekretariat Jl. Panaitan No.34, Kb. Pisang, Kec. Sumur Bandung,

Kota Bandung, Jawa Barat 40112

Telp: 0815-7038-833 Website: jackrunner.coffee

SURAT KETERANGAN

Nomor: 012SK/III/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Iip Saripah
Jabatan : Human Resource Development
Perusahaan : Jack Runner Roastery

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut,

Nama : Dinda Intan Pratiwi
NIM : 22101081401
Universitas : Universitas Islam Malang
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Telah melakukan penelitian di Jack Runners Roastery dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Jack Runner Roastery di Kota Bandung)".

Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner kepada karyawan di perusahaan kami, serta telah mendapatkan izin dari pihak manajemen. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi dunia akademik dan perusahaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
HRD
Jack Runners Roastery

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Data Pribadi

Nama : Dinda Intan Pratiwi
Tempat, Tanggal Lahir : Lumajang, 28 Maret 2001
Nomor Pokok Mahasiswa : 22101081401
Alamat E-mail : dpratiwi952@gmail.com
No. Handphone : 085730530727
Orang Tua : Juwari dan Khusnul Khotimah
Alamat : Desa Mojosari Kecamatan Sumbersuko
Kabupaten Lumajang

2. Riwayat Pendidikan

1. MI Ibtida'iyah Mojosari
2. Mts Miftahul Midad
3. MAN Lumajang

3. Riwayat Organisasi

1. Anggota Paduan Suara MAN Lumajang
2. Anggota REMISTER MAN Lumajang

4. Pengalaman Kerja

1. Asisten Toko TB. Sumber Jaya 2

MOTTO

“Maka Sesungguhnya Beserta Kesulitan Pasti Ada Kemudahan”

(Qs. Al-Insyirah : 5)

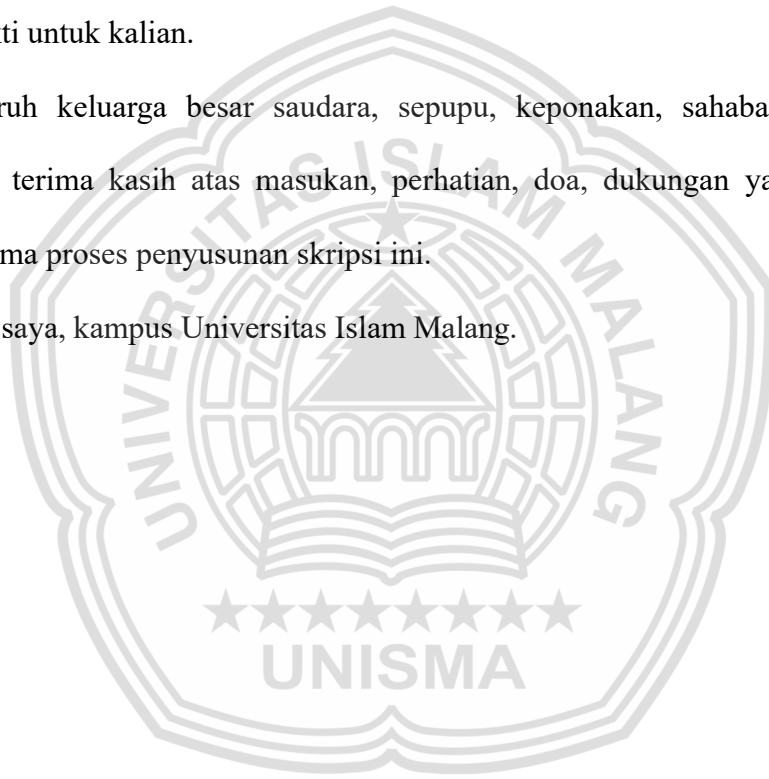
**“Don’t say you can’t before you try again, jatuh itu biasa berani bangkit itu
luar biasa”**



LEMBAR PERSEMBAHAN

Karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang selalu memberikan pertolongan dan perlindungan dalam hidup sehingga di dalam proses penyusunan skripsi ini penulis diberikan kemudahan dan kelancaran.
2. Untuk kedua orang tua saya, terimakasih atas limpahan kasih sayang, dukungan, do'a yang luar biasa tanpa henti sehingga skripsi ini saya persembahkan sebagai salah satu bukti untuk kalian.
3. Untuk seluruh keluarga besar saudara, sepupu, keponakan, sahabat, teman seperjuangan, terima kasih atas masukan, perhatian, doa, dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Almamater saya, kampus Universitas Islam Malang.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, dan tak lupa sholawat serta salam penulis panjatkan teruntuk baginda Nabi Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada *Jack Runner Roastery* di Kota Bandung)” dengan baik dan berbagai temuan dijabarkan penulis dalam pengujian hipotesis.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan doa kepada penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.P., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Malang.
2. Bapak Afifudin, SE., M.S.A, AK selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
3. Bapak Ridwan Basalamah, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Bapak A. Agus Priyono, SE., MM selaku dosen pembimbing satu yang telah memberi banyak masukan, motivasi serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga dapat terselesaikan tepat waktu.

5. Bapak M. Tody Arsyianto SE., MM selaku dosen pembimbing dua yang telah memberi banyak masukan, motivasi serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga dapat terselesaikan tepat waktu.
6. Bapak Dr. Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dengan hasil yang baik.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Malang yang telah memberikan ilmu, nasihat, dan pengalaman selama penulisan menempuh studi.
8. Kedua Orang Tua Saya cinta pertama dan panutanku, Bapak Jauhari dan Ibu Khusnul Khotimah. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga bapak dan ibu sehat, panjang umur, bahagia selalu dan diberikan hidup yang berkah.
9. Saudara kandung saya Wahyu Kurniawan Firdaus dan Zulfa Zahiroh. Terimakasih atas dukungan serta memberikan do'a dan kasih sayang yang sangat luar biasa.
10. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, seseorang yang hebat telah berkontribusi banyak dalam menyelesaikan tiap-tiap tugas kuliah hingga tugas akhir skripsi ini, memberikan dukungan baik tenaga, waktu maupun

materil. Terimakasih telah menjadi bagian hidup penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Sahabat seperjuangan dan terbaik saya di perkuliahan Raisya, Imma, Rintan dan Maya yang selalu mendukung, membantu, meluangkan waktu dan memberikan semangat kepada saya.
12. Seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2021 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama di bangku perkuliahan.
13. Terakhir, saya sendiri Dinda Intan Pratiwi. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah mampu menyelesaikan apa yang telah dimulai hingga berada di titik sekarang ini, terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah serta menikmati dan menerima setiap proses yang terbilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

Malang, 15 Februari 2025

Penulis

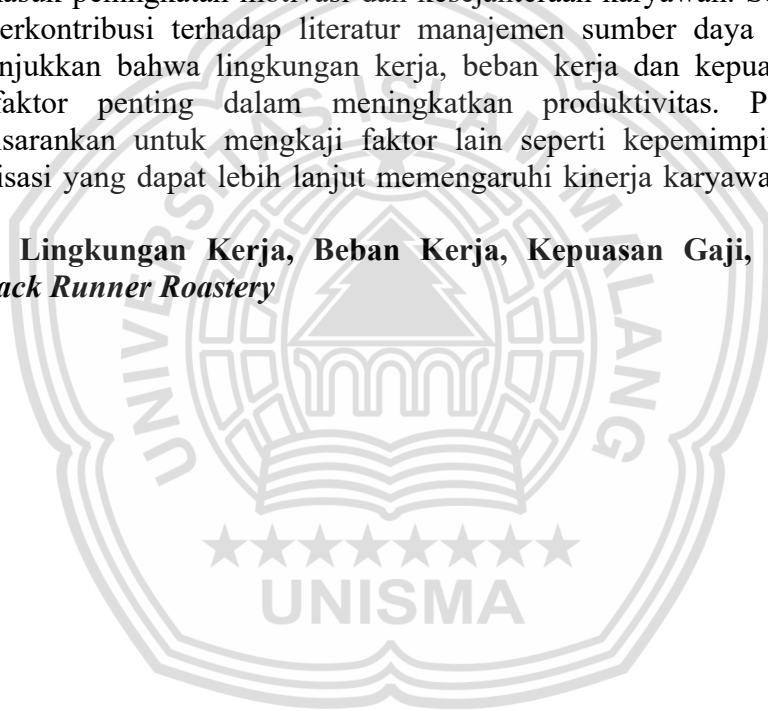
Dinda Intan Pratiwi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan di *Jack Runner Roastery*, sebuah kedai kopi di Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada 32 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek – aspek tersebut berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan.

Hasil temuan ini memiliki implikasi bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk peningkatan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, peneliti ini berkontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian mendatang disarankan untuk mengkaji faktor lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat lebih lanjut memengaruhi kinerja karyawan dalam industri jasa.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Gaji, Kinerja Karyawan, *Jack Runner Roastery*

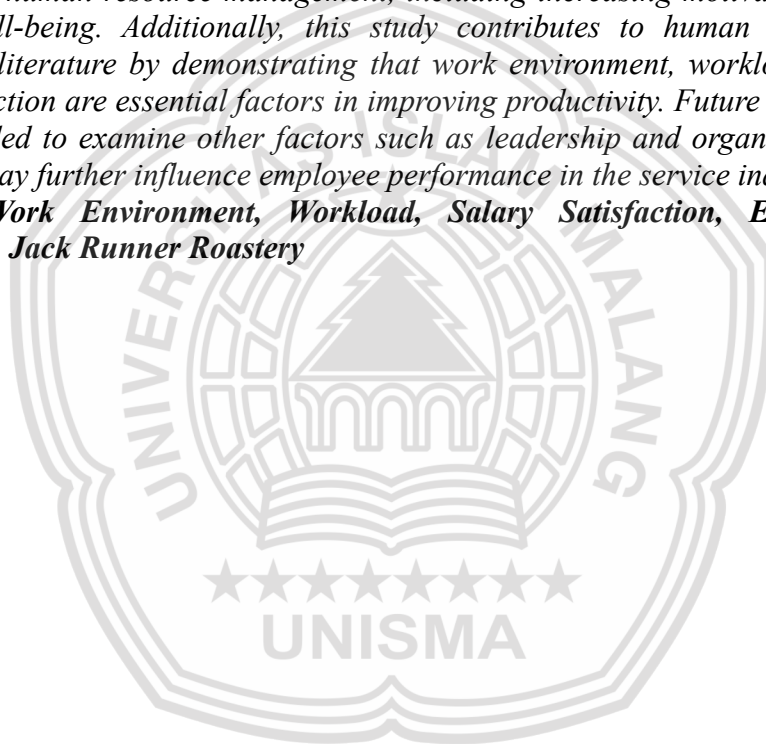


ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of work environment, workload, and salary satisfaction on employee performance at Jack Runner Roastery, a coffee shop in Bandung. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 32 employees as research samples. To ensure data validity before regression analysis, validity test, reliability test, and classical assumption tests were carried out. The results indicate that the work environment, workload, and salary satisfaction significantly influence employee performance. This suggests that these aspects play a role in enhancing employee productivity and efficiency.

These findings have implications for company management in developing better strategies to improve employee performance. A more comprehensive approach is required in human resource management, including increasing motivation and employee well-being. Additionally, this study contributes to human resource management literature by demonstrating that work environment, workload, and salary satisfaction are essential factors in improving productivity. Future research is recommended to examine other factors such as leadership and organizational culture that may further influence employee performance in the service industry.

Keywords: *Work Environment, Workload, Salary Satisfaction, Employee Performance, Jack Runner Roastery*



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I LATAR BELAKANG.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Tinjauan Teori	10
2.2.1 <i>Two Factor Theory</i>	10
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	11
2.2.3 Lingkungan Kerja	12
2.2.4 Beban Kerja	13
2.2.5 Kepuasan Gaji.....	14
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	15
2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	15
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	15
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.4 Kerangka Konseptual	16
2.5 Hipotesis Penelitian.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Jenis Lokasi dan Waktu.....	18
3.1.1 Jenis Penelitian	18
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	18

3.2 Populasi dan Sampel	19
3.2.1 Populasi	19
3.2.2 Sampel	20
3.3 Variabel Penelitian	20
3.3.1 Variabel Dependen.....	21
3.3.2 Variabel Independen	21
3.4 Definisi Operasional Variabel	21
3.5 Sumber dan Metode Pengumpulan	23
3.6 Metode Analisis Data	23
3.6.1 Uji Instrumen.....	23
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	24
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	25
3.6.4 Uji Hipotesis	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Hasil Penelitian	28
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	28
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian	30
4.1.3 Statistik Deskriptif.....	30
4.2 Pembahasan.....	33
4.2.1 Uji Instrumen.....	33
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	39
4.2.4 Uji Hipotesis	41
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	44
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	47
BAB V KESIMPULAN.....	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Keterbatasan	49
5.3 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	51

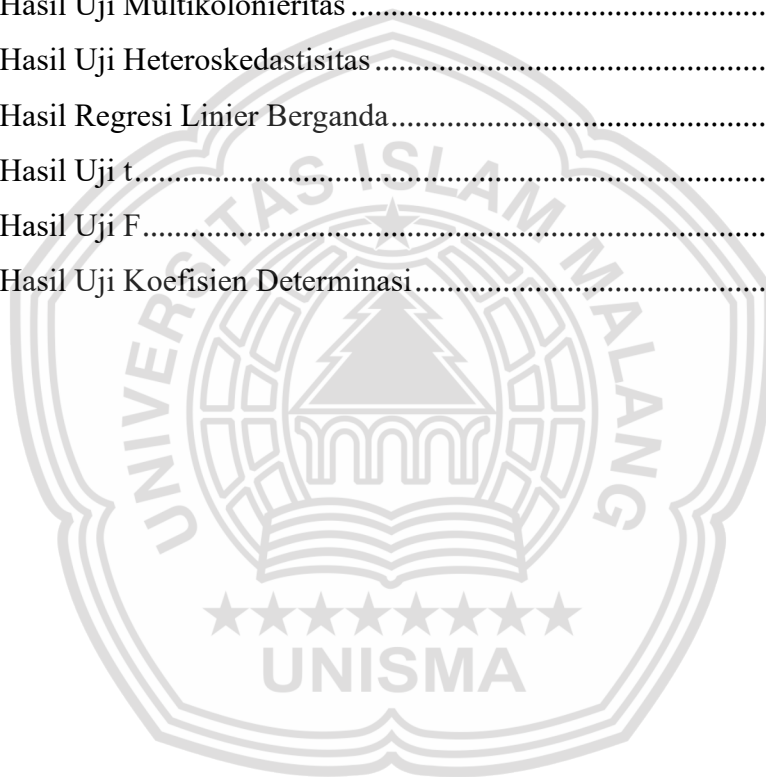
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	4
------------------	---



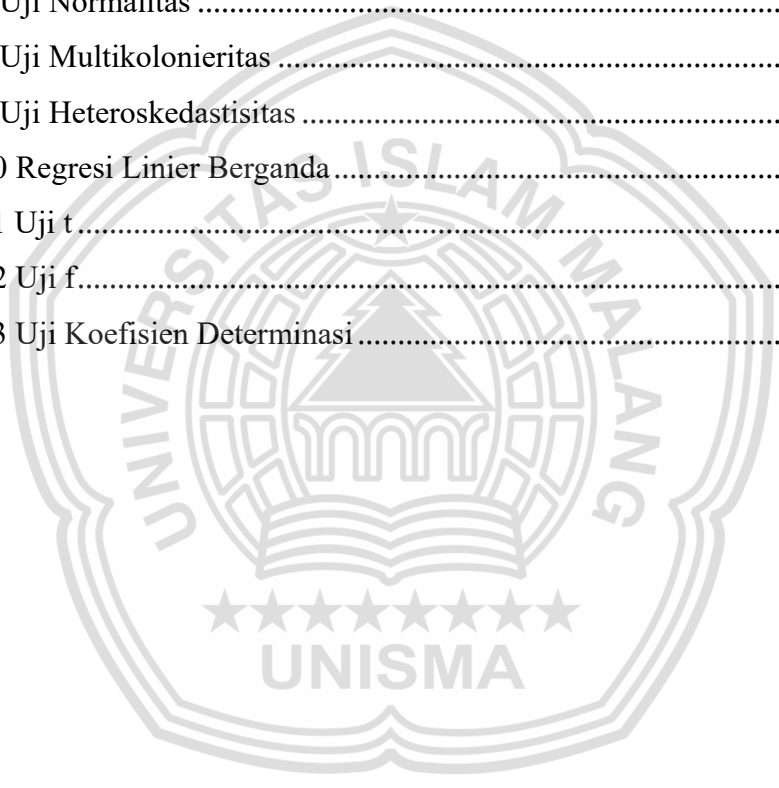
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	20
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	23
Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif.....	32
Tabel 4. Hasil Uji Validitas	34
Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas.....	37
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas	38
Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas	39
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	41
Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda.....	43
Tabel 4. Hasil Uji t.....	45
Tabel 4. Hasil Uji F.....	46
Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuisisioner Penelitian	54
Lampiran 1.2 Kuisisioner Awal	57
Lampiran 1.3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	58
Lampiran 1.3 Data Populasi Karyawan Jack Runner Roastery	62
Lampiran 1.4 Statistik Deskriptif.....	63
Lampiran 1.5 Uji Validitas	63
Lampiran 1.6 Uji Reliabilitas	65
Lampiran 1.7 Uji Normalitas	65
Lampiran 1.8 Uji Multikolonieritas	66
Lampiran 1.9 Uji Heteroskedastisitas	66
Lampiran 1.10 Regresi Linier Berganda.....	67
Lampiran 1.11 Uji t.....	67
Lampiran 1.12 Uji f.....	68
Lampiran 1.13 Uji Koefisien Determinasi	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja operasional, terutama di industri yang kompetitif seperti makanan dan minuman. *Jack Runner Roastery* di Bandung contoh menarik dalam industri kopi untuk melihat apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ditengah persaingan yang ketat, perusahaan harus mengetahui bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, dan gaji dapat mempengaruhi produktivitas dan layanan yang diberikan.

Jack Runner Roastery adalah sebuah bisnis kopi yang berlokasi di Bandung. Sebagai salah satu pelaku usaha, perusahaan ini berfokus pada pelayanan yang berkualitas dan penyediaan kopi kepada pelanggan. Dalam operasionalnya, *Jack Runner Roastery* menghadapi berbagai tantangan khas industri, termasuk tingginya *turnover* karyawan yang termasuk mengganggu produktivitas stabilitas operasionalnya.

Tingkat *turnover* yang tinggi menunjukkan masalah manajemen sumber daya manusia, seperti ketidakpuasan karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Tentu kondisi ini menjadi perhatian utama karena mempengaruhi langsung kinerja operasional perusahaan, terutama menjaga kualitas layanan dan mempertahankan loyalitas pelanggan.

Jack Runner Roastery juga mencerminkan dinamika bisnis lokal ditengah persaingan ketat, dimana pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu kunci untuk bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, perusahaan ini menjadi

fokus penelitian untuk mengidentifikasi solusi strategis dalam meningkatkan kinerja operasional melalui perbaikan lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja dan struktur gaji yang kompetitif.

Fenomena tingginya *turnover* karyawan di *Jack Runner Roastery* mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi tidak hanya membebani perusahaan dengan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat mengganggu aktivitas lainnya seperti produktivitas tim. Berdasarkan penelitian (Fitria Fitriyanti, 2022), beban kerja yang tinggi sering kali menjadi penyebab utama *turnover*, yang dimana tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat kenyamanan dan performa karyawan.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja operasional. Menurut Hermawan (2024), lingkungan yang baik dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan lebih produktif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung meningkatkan ketidakpuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Jalil, 2020), yang menekankan bahwa hubungan antar rekan kerja dan ketersediaan fasilitas menjadi indikator penting dalam menilai kualitas lingkungan kerja.

Kelebihan beban kerja juga didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang ditentukan. Akibatnya, perusahaan harus membuat tempat kerja yang nyaman. Dengan peningkatan beban kerja, peningkatan kebutuhan hidup, tingkat pendidikan yang tidak sebanding dengan biaya hidup, dan persaingan yang semakin ketat, kelangsungan hidup dapat terancam. Seperti halnya pekerja yang menempati posisi

bagian lapangan / *marketing* yang dalam kurun waktu tertentu harus mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat menimbulkan tekanan kerja yang menjadi pemicu stress kerja pada karyawan tersebut.

Di sisi lain, kepuasan terhadap gaji juga menjadi faktor yang signifikan dalam mempertahankan karyawan. Gaji yang kurang kompetitif atau tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan *turnover* yang tinggi (Zahra, W. H., Suharyanto, & Mildawani, 2023). Peningkatan gaji dan tunjangan yang sesuai tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas upaya kontribusi karyawan, yang dapat berdampak positif terhadap kinerja operasional perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan gaji mempengaruhi kinerja karyawan di *Jack Runner Roastery*. Selain itu, penelitian juga memberikan solusi strategis untuk mengurangi tingkat *turnover* pada karyawan.

Akibatnya, dengan memfokuskan penelitian ini pada *Jack Runner Roastery* di Bandung, diharapkan penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang keadaan yang dihadapi oleh perusahaan, tetapi juga menawarkan solusi praktis dan relevan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efisien di masa depan.

Berdasarkan variabel-variabel yang telah terurai diatas, penulis tertarik untuk mengambil objek penelitian di perusahaan makanan dan minuman berbasis

kopi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus Pada *Jack Runner Roastery* di Kota Bandung).



Gambar 1.1 Cafe *Jack Runner Roastery*

Sumber data: (Horego, 2022)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka pokok-pokok permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja operasional di *Jack Runner Roastery*?
2. Bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja operasional di *Jack Runner Roastery*?
3. Bagaimana kepuasan gaji berkontribusi terhadap kinerja operasional di *Jack Runner Roastery*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja operasional di *Jack Runner Roastery*
2. Mengkaji dampak beban kerja terhadap kinerja operasional di *Jack Runner Roastery*
3. Mengevaluasi kontribusi kepuasan gaji terhadap kinerja operasional di *Jack Runner Roastery*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah wawasan memahami kinerja karyawan yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan pada karyawan, serta bagaimana hal ini berhubungan dengan kinerja organisasi agar permasalahan seperti ini tidak berkelanjutan pada perusahaan-perusahaan yang lain.

b. Bagi Akademisi

Untuk menambah informasi atau pengetahuan tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, peneliti dapat memberikan gambaran tentang bagaimana perusahaan dapat memperbaiki lingkungan kerja, mengelola beban kerja dan menawarkan struktur gaji yang kompetitif untuk mengurangi *turnover* dan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

b. Bagi Investor

Temuan peneliti ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Effendy & Fitria (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty,Tbk)”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Modernland Realty. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan survei melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji statistik korelasi dan regresi. Hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stress kerja yang tinggi menurunkan kinerja.

Latuconsina & Sariwating (2020) yang berjudul “Pengaruh Dimensi Dari *Supply Chain* Management Terhadap Kinerja Operasional Toko Komputer di Kota Ambon”. Tujuan penelitian ini menilai sejauh mana dimensi *supply chain management*, seperti kualitas dan efisiensi memengaruhi kinerja operasional toko komputer di kota Ambon. Metode yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dari survei karyawan. Analisis menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitiannya kinerja operasional sangat dipengaruhi oleh pengelolaan *supply chain management* yang baik, terutama dalam aspek kualitas produk dan fleksibilitas layanan.

Jalil (2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu”. Menganalisis hubungan antara beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah tujuan penelitiannya. Metodenya menggunakan

kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei. Analisis uji regresi digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Hasil penelitian beban kerja yang tinggi dan stress kerja menurunkan kinerja guru, sementara lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif terhadap kinerja.

Fitria Fitriyanti (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana beban kerja berdampak pada kinerja karyawan dalam lingkungan kerja tertentu. Metode studi yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan uji statistik regresi linier. Hasil penelitian ini yaitu beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan kenyamanan kerja dan produktivitas yang berujung penurunan kinerja karyawan.

Hermawan (2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja berdampak pada kinerja organisasi, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Metode yang digunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei pada karyawan perusahaan. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja yang mendukung, serta fasilitas yang memadai dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Effendy & Fitria (2019)	1. Lingkungan Kerja 2. Stress Kerja 3. Kinerja Karyawan	Persamaan: a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan b. Menggunakan metode kuantitatif dengan survei	Perbedaan: a. Menyoroti stress kerja sebagai variabel tambahan b. Fokus pada Perusahaan property	Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan produktivitas, tetapi stress kerja yang tinggi menurunkan kinerja karyawan.
2.	Jalil (2020)	1. Beban Kerja 2. Stress Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Guru	Persamaan: a. Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja b. Metode kuantitatif uji regresi	Perbedaan: a. Subjek penelitian ini mengangkat guru b. Lingkupnya melibatkan stress kerja sebagai variabel utama.	Beban kerja yang tinggi dan stress kerja yang menurun kan kinerja guru, tetapi lingkungan kerja yang baik berdampak positif terhadap kinerja guru.
3.	Latuconsina & Sariwating (2020)	1. Supply Chain Management 2. Kinerja Operasional	Persamaan: a. Kinerja Operasional (variabel dependen) b. Metode kuantitatif regresi	Perbedaan: a. Fokus pada supply chain b. Penelitian pada toko computer	Manajemen rantai pasokan yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional toko komputer di kota Ambon.
4.	Fitria Fitriyani (2022)	1. Beban Kerja 2. Kinerja Karyawan	Persamaan: a. Menggunakan metode kuantitatif dengan survei b. Membahas dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan c. Fokus pada organisasi kerja tertentu.	Perbedaan: a. Hanya menekankan variabel kerja b. Lokasi dan subjek penelitian spesifik di lingkungan universitas.	Beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, menyebabkan penurunan kenyamanan dan produktivitas kerja.
5.	Herawan (2024)	1. Lingkungan Kerja 2. Stress Kerja 3. Beban Kerja	Persamaan: a. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja	Perbedaan: a. Melibatkan lebih banyak variabel	Lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas memadai meningkatkan

			b. Aspek-aspek operasional organisasi	b. Fokus pada Perusahaan sektor telekomunikasi	produktivitas, sedangkan stress kerja yang tinggi menurunkan kinerja.
--	--	--	---------------------------------------	--	---

Sumber data dikelola, 2025

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 *Two Factor Theory Herzberg*

Teori motivasi dua faktor atau juga dikenal sebagai teori motivasi *higiene herzberg* berpendapat bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja ada dalam dua cara berbeda, masing-masing dengan serangkaian faktornya sendiri. Hal ini bertentangan dengan pandangan tradisional tentang kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja saling beruntung.

Dalam teori ini, terdapat dua kategori utama:

1. Faktor Motivasi (*Satisfiers*)

Faktor motivasi bersifat intrinsik, mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, serta peluang untuk berkembang

2. Faktor *Higiene* (*Dissatisfiers*)

Sebaliknya, teori ini bersifat ekstrinsik, meliputi gaji, hubungan antar pegawai, kebijakan perusahaan, pengawasan dan kondisi kerja. Faktor *Higiene* lebih berperan dalam mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi signifikan meningkatkan kepuasan.

Herzberg menekankan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua dimensi yang terpisah, bukan berada pada satu spektrum yang sama. Faktor motivasi dapat menciptakan kepuasan, sedangkan ketidakhadiran teori *higiene* dapat menyebabkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, hanya menghilangkan

ketidakpuasan melalui perbaikan faktor lingkungan kerja, beban kerja dan gaji yang tidak cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh, diperlukan fokus pada faktor motivasi untuk mencapainya. Meskipun teori ini menghadapi kritik, terutama terkait metodologi dan asumsi dualitas faktornya, pendekatan *Herzberg* tetap relevan dalam kajian kepuasan kerja dan manajemen sumberdaya manusia.

2.2.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Effendy & Fitria (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi waktu dan pemanfaatan sumber daya ditempat kerja. Hasil dan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja disebut kinerja karyawan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji dan faktor-faktor individu. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas, efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan tugas (Fitria Fitriyanti, 2022).

b. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja operasional didefinisikan sebagai kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dengan efisien dan efektif (Ghazani & Wibowo, 2021). Berikut indikator pengukuran kinerja operasionalnya, yaitu:

1. Efisiensi Biaya Mengukur sejauh mana perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya untuk mengurangi biaya operasional tanpa mengorbankan kualitas.
2. Kualitas Produk atau Layanan Menilai konsistensi keandalan produk atau layanan yang diberikan kepada pelanggan.

3. Fleksibilitas Operasional Mengukur kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pelanggan atau dinamika pasar.
4. Kecepatan Pengiriman Menilai kemampuan perusahaan dalam memenuhi jadwal atau tenggat waktu yang telah disepakati bersama dengan pelanggan.
5. Produktivitas Karyawan Mengukur kontribusi karyawan terhadap hasil operasional melalui indikator-indikator seperti output per jam kerja atau rasio penyelesaian tugas.
6. Loyalitas Pelanggan Menilai dampak operasional terhadap kepuasan pelanggan dan tingkat retensi mereka.

2.2.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Effendy & Fitria (2019) menyatakan lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut Hermawan (2024) bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan di mana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Indikator-indikator lain terkait Lingkungan kerja menurut (Jalil, 2020) terdiri dari sebagai berikut : Suasana Kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan.

b. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Purnami I (2019) menyebutkan 4 indikator lingkungan kerja, yang juga digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan yang baik akan meningkatkan rasa senang dalam diri dan semangat melakukan pekerjaan.
2. Fasilitas kerja
Fasilitas ini adalah segala sesuatu yang dinikmati / digunakan oleh karyawan sebagai alat yang membantu mereka melakukan tugas dengan lebih mudah dan lebih cepat.

3. Kebersihan udara, udara yang segar dan bersih, udara bebas polusi akan meningkatkan kinerja dan karyawan yang merasa nyaman.

2.2.4 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Permendagri No. 12 Tahun 2008 menyampaikan bahwa beban kerja ialah banyaknya kegiatan yang dilakukan pada satuan organisasi atau suatu posisi yang mewujudkan impak perkalian antara jumlah pekerjaan dan kriteria waktu. Beban kerja merupakan selisih antara kinerja atau bakat seorang pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang mesti dipenuhi. Meninjau kegiatan manusia berjiwa melibatkan mental dan fisik, maka tingkatan stresnya berbeda-beda tergantung pekerjaannya (Nurhasanah et al., 2022) .

Menurut Meutia & Narpati (2021) beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawannya umumnya disesuaikan dengan pangkat ataupun jabatan dari karyawan.

Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dengan beban kerja yang tinggi seorang karyawan akan merasa tertekan dan tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan hal ini jelas dapat mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut (Fitria Fitriyanti, 2022).

b. Indikator Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, ada tiga jenis pengukuran beban kerja, menurut Muskamal (2010:65).

1. Pengukuran subjektif, yaitu pengukuran yang di dasarkan pada penilaian dan pelaporan yang dibuat oleh karyawan tentang tingkat tekanan yang mereka alami saat mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Pengukuran kinerja, yang diukur dengan melihat bagaimana karyawan berperilaku atau melakukan sesuatu, salah satu pengukuran kinerja yang diukur pada waktu pengukuran karyawan
3. Pengukuran fisiologis, yang mengukur tingkat beban kerja dengan melihat bagian dari respons fisiologis pekerja saat mengerjakan tugas tertentu.

2.2.5 Kepuasan Gaji

a. Pengertian Kepuasan Gaji

Gaji merupakan hal penting yang dibutuhkan setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu keuntungan dari memberikan gaji ini adalah bahwa itu memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Jika perusahaan tidak kompetitif atau gaji karyawan tidak sebanding dengan perusahaan lain dengan posisi yang sebanding, hal ini pasti berdampak pada kondisi dimana sebagian besar karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) (Zahra, W. H., Suharyanto, & Mildawani, 2023).

b. Indikator Pengukuran Kepuasan Gaji

Sedangkan menurut Andini (2016:15) menyatakan bahwa kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri dari empat subdimensi, yaitu:

1. Tingkat Gaji (*Pay Level*)
Kepuasan atas tingkat gaji di definisikan sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung.
2. Struktur / Pengelolaan Gaji (*Pay Structure and Administration*)
Kepuasan atas struktur atau pengelolaan gaji didefinisikan sebagai bagaimana memberikan nilai besar kecilnya gaji berdasarkan tingkat / kedudukannya di perusahaan.
3. Peningkatan Gaji (*Pay Raise*)
Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan seberapa besar kenaikan gaji sesuai dengan kebutuhannya.
4. Tunjangan (*Benefit*)
Kepuasan atas tunjangan yang menekankan pada persepsi kepuasan pembayaran tidak langsung ataupun tambahan yang diterima karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat Andini (2016:15) untuk indikator tingkat kepuasan gaji mencakup hal-hal seperti tingkat gaji, sistem pengelolaan gaji, peningkatan gaji dan tunjangan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. Sejumlah peneliti mengidentifikasi hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan. (Riani & Made Surya Putra, 2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Riani & Made Surya Putra (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk secara langsung berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat ketidakpuasan karyawan, sehingga mendorong mereka untuk meninggalkan perusahaan. Secara teori, hubungan lingkungan kerja dengan turnover intention juga dinyatakan bahwa sumber daya kerja (seperti lingkungan yang mendukung) lebih besar daripada tuntutan pekerjaan, karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, sehingga keinginan untuk berpindah kerja dapat ditekan.

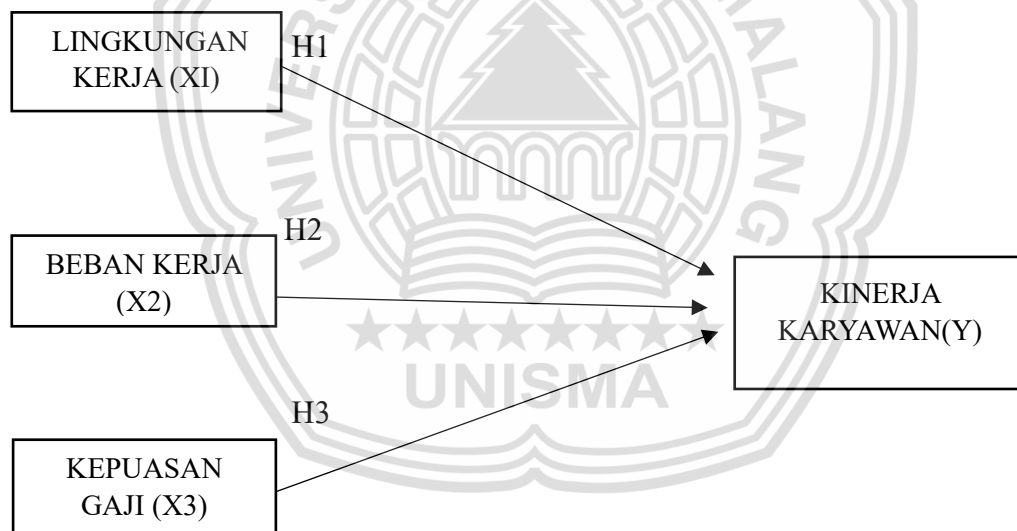
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima oleh seorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Gaji dapat dianggap sebagai bagian dari

perusahaan yang membantu karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja sehingga mereka dapat menunjukkan loyalitas dan kinerja yang baik. Menurut Zahra et all. (2023) sistem gaji yang tidak kompetitif dapat memicu ketidakpuasan sehingga meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, jika karyawan merasa puas akan gaji mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berikut dapat disusun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya:



2.5 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual diatas maka peneliti merumuskan kesimpulan sementara atau hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

- H1:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2:** Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3:** Kepuasan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METOLODI PENELITIAN

3.1 Jenis Lokasi dan Waktu

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memeriksa hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja di *Jack Runner Roastery*, dengan membagikan kuesioner kepada karyawan. Metode survei dipilih untuk mendapatkan informasi langsung mengenai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan regresi linier untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap kinerja karyawan.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Jack Runner Roastery*, sebuah *coffe shop* yang terletak di kota Bandung. Pemilihan lokasi ini dikarenakan tingginya tingkat *turnover* karyawan yang dialami oleh perusahaan tersebut, yang berpotensi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan perusahaan. Dengan waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Oktober 2024 – Februari 2025.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2021:126) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian mengambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan makanan dan

minuman di industri kopi yang berjumlah 35 karyawan, yang terlampir sebagai berikut:

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Owner	1
2.	CEO	1
3.	Manajer Operasional	1
4.	Manajer Digital Marketing	1
5.	Finance	1
6.	Purchasing	1
7.	Staff Admin	1
8.	Desain Grafis	1
9.	Konten Kreator	1
10.	Admin Sosial Media	1
11.	Roaster	2
12.	Sales Marketing	2
13.	Teknisi	2
14.	Barista	4
15.	Waiters	4
16.	Bartender	1
17.	Security	2
18.	Cleaning Service	3
19.	Kitchen	3
20.	Guest Relations Officer (GRO)	1
21.	Public Relations	1
JUMLAH		35

Sumber data dikelola, 2025

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2021:127) sampel terdiri dari jumlah atribut dan atributnya. Dalam penelitian ini, *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan pertimbangan dan standar tertentu. Rumus *purposive sampling* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah elemen / anggota sampel

N : Jumlah elemen / anggota populasi

e : *Error level* (tingkat kesalahan)

Perhitungan:

$$n = \frac{35}{1 + 35 \cdot (0.05)^2}$$

$$n = \frac{35}{1 + 35 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{35}{1 + 0,0875}$$

$$n = \frac{35}{1,0875} = 32,2$$

Berdasarkan perhitungan diatas jumlah populasi sebanyak 35 karyawan dan menggunakan signifikan 5% atau 0,05 dengan hasil 32,2 . Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Dependen

Asrulla et al. (2023) dalam penelitian, studi mengukur atau mengamati variabel untuk mengetahui bagaimana variabel independen berubah. Seringkali, variabel yang digunakan dianggap sebagai hasil atau efek yang perlu dijelaskan atau di prediksi. Kinerja karyawan adalah variabel penelitian ini.

3.3.2 Variabel Independen

Asrulla et al. (2023) sebaliknya, variabel independen adalah variabel yang dimanipulasi atau diubah oleh peneliti untuk mengamati pengaruhnya terhadap variabel dependen. Variabel ini dianggap sebagai penyebab atau faktor yang

mempengaruhi hasil penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Asrulla et al. (2023) Operasional Variabel yakni tidak hanya membantu dalam menjelaskan konsep-konsep abstrak, tetapi juga memastikan bahwa peneliti memiliki pendekatan yang sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis data, sehingga hasil penelitian dapat dipahami dan diterima oleh komunitas ilmiah.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	(Ghazani & Wibowo, 2021) 1. Efisiensi Waktu 2. Kualitas 3. Fleksibilitas 4. Pengiriman	1. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan efisiensi biaya yang maksimal 2. Saya memastikan kualitas pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan. 3. Saya mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan atau permintaan kerja. 4. Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.
Lingkungan Kerja (X1)	(Effendy & Fitria, 2019) 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan Rekan Kerja 3. Fasilitas Kerja	1. Saya merasa suasana ditempat kerja saya sangat mendukung produktivitas kerja. 2. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya. 3. Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sangat membantu.
Beban Kerja (X2)	(Meutia & Narpati, 2021) 1. Jumlah Tugas 2. Kesulitan Tugas 3. Kesulitan Waktu	1. Jumlah tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kapasitas saya. 2. Tingkat kesulitan tugas saya dapat saya tangani dengan baik. 3. Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah cukup.

Kepuasan Gaji (X3)	(Zahra, W. H., Suharyanto, & Mildawani, 2023) 1. Keadilan dalam Pemberian Gaji 2. Kesesuaian dengan Biaya Hidup 3. Perbandingan dengan Perusahaan Lain.	1. Saya merasa gaji yang saya terima adil sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya. 2. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya. 3. Gaji yang saya terima kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama.
--------------------	--	---

Sumber data dikelola, 2025

3.5 Sumber dan Metode Pengumpulan

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Nurjanah, (2021) menyatakan jika data primer merujuk pada informasi yang langsung dikumpulkan dari sumbernya untuk tujuan penelitian. Data primer dalam konteks penelitian adalah data yang diperoleh melalui metode pengumpulan yang spesifik, seperti survei, wawancara, atau eksperimen, dan biasanya digunakan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

3.6 Metode Analisis Data

Metode Pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi : uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikoloneritas, uji heteroskedatisitas, auto korelasi, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

3.5.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan antara data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dan data yang terjadi pada subjek penelitian (Sugiyono, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:362) Uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas diuji dengan bantuan *software* komputer pengolahan data SPSS.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk menilai data penelitian ini, terdapat 4 jenis uji asumsi klasik harus dilakukan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Membuat hipotesis *Kolmogorov-Smirnov* (KS) nol (H_0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H_A) untuk data tidak berdistribusi normal. Data dianggap memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari hasil dari tes *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$.

b. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2018:107) uji multikolonieritas adalah upaya untuk menentukan apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam kasus-kasus dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerabilitas* dan faktor variasi inflasi yang merupakan hal yang saling berlawanan. Nilai toleransi yang rendah, yang merupakan variabel independen tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, menentukan variabilitas variabel independen terpilih sama dengan nilai VIF yang tinggi,

karena $VIF = 1/\text{toleransi}$. Nilai *cut off* yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi $<0,10$ atau nilai $VIF >10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki ketidaksamaan dalam perbedaan antara residual dan pengamatan. Tidak ada homokedastisitas dalam model regresi yang baik. Homokedastisitas terjadi ketika variasi residual antara dua pengamatan tetap. Data dapat diprediksi homokedastisitas atau heterokedastisitas bebas jika signifikansi $\text{abs_resnya} > 0,05$.

3.5.3 Analisi Regresi Linier Berganda

Pengaruh lebih dari satu variabel dependen diukur dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, model analisis regresi linier berganda digunakan (Ghozali 2018:95):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Operasional (variabel dependen)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Kepuasan Gaji

e = *Error Level* atau residual

3.5.4 Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, (Ghozali 2018:179). Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji t digunakan (Ghozali, 2018:98).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen dengan nilai antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki banyak kemampuan untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut nilai pendekatan satu, variabel-variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Studi ini dilakukan di *Jack Runner Roastery*, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman berbasis kopi, yang berlokasi di Jl. Panaitan No. 34 Kb. Pisang, Kelurahan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40112. Perusahaan ini dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji yang mempengaruhi kinerja para karyawannya.

Jack Runner Roastery memiliki struktur organisasi dengan total 35 karyawan yang tersebar di berbagai jabatan, mulai dari tingkat manajerial hingga operasional. Sebagai pelaku usaha di industri makanan dan minuman, perusahaan ini menghadapi permasalahan *turnover* karyawan yang tinggi. Situasi ini mencerminkan potensi masalah dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk lingkungan kerja, beban kerja yang dirasakan, serta gaji yang dinilai kurang kompetitif.

Berdasarkan data populasi penelitian, struktur organisasi perusahaan dapat dirinci sebagai berikut:

1. Jumlah Karyawan: 35 Karyawan
2. Jabatan: Meliputi *Owner*, *CEO*, Manajer Operasional, Manajer *Digital Marketing*, Staff Administrasi, hingga posisi operasional biasa seperti Barista, *Waiters*, dan *Kitchen Staff*.

3. Fokus Utama: Memberikan produk kopi berkualitas tinggi dan layanan pelanggan yang optimal.

Peneliti ini juga mengkaji karakteristik demografis karyawan, meliputi usia dan juga pengalaman kerja. Sebagian besar karyawan berada dalam masa usia produktif, yaitu antara 20 hingga 35 tahun, yang merupakan usia optimal untuk bekerja di sektor makanan dan minuman. Berdasarkan survei dan kuisioner yang telah saya bagikan, ditemukan beberapa poin utama yaitu:

1. Lingkungan Kerja: Beberapa karyawan merasa suasana kerja perlu ditingkatkan terutama dalam hal hubungan antara rekan kerja serta ketersediaan fasilitas yang mendukung produktivitas.
2. Beban Kerja: Sebagian besar karyawan menganggap beban kerja cukup tinggi, khususnya mereka yang bertugas dibagian marketing, barista dan waiters, yang sering menghadapi target penjualan dan layanan pelanggan dalam situasi kurang baik.
3. Kepuasan Gaji: Banyak karyawan merasa bahwa gaji yang diterima belum sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan, terutama jika dibandingkan dengan standar industri serupa.

Dengan deskripsi ini, *Jack Runner Roastery* menjadi objek yang relevan untuk menganalisis hubungan antar variabel lingkungan kerja, beban kerja serta kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini

berupa data primer yaitu data yang diperoleh melalui survei dan wawancara dengan karyawan *Jack Runner Roastery*. Survei melibatkan pengumpulan data terkait variabel-variabel penelitian, seperti lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji.

4.1.3 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian menggunakan program SPSS *Statistic For Windows* yang digunakan untuk melihat sebaran data sampel, dimana peneliti menggunakan nilai minimum, nilai – nilai maksimum, nilai rata – rata, dan standar deviasi untuk masing-masing variabel. Statistik untuk masing-masing variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA	32	8	15	11.56	1.684
BEBAN KERJA	32	7	14	11.00	1.566
KEPUASAN GAJI	32	6	15	9.38	1.641
KINERJA KARYAWAN	32	10	20	16.94	2.422
Valid N (listwise)	32				

Sumber data sekunder dikelola: 2025

Berdasarkan pada uji statistik deskriptif pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui jumlah sampel (n) sebesar 32 memiliki nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata selain standar deviasi dari variabel-variabel berikut:

1. Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X1) memiliki nilai minimum 0,8 dan nilai maksimum sebesar 0,15 dengan nilai rata-rata (*mean*) 11.56 pada standar deviasi 1.684. Nilai lingkungan kerja cukup baik, menurut nilai rata-rata yang lebih besar dari standar deviasi. Data ini bersifat homogen, yang berarti tidak terdapat kesenjangan yang signifikan antara nilai terendah dan tertinggi dari variabel lingkungan kerja selama periode penelitian.
2. Beban Kerja sebagai variabel independen (X2) memiliki nilai minimum 0,7 dan nilai maksimum sebesar 0,14 dengan nilai rata-rata (*mean*) 11.00 pada standar deviasi 1.566. Nilai beban kerja cukup rata-rata dan homogen, menurut nilai rata-rata yang lebih besar dari standar deviasi tanpa adanya perbedaan yang terlalu besar antara nilai minimum dan maksimum.
3. Kepuasan gaji sebagai variabel independen (X3) memiliki nilai minimum sebesar 0,6 dan nilai maksimum sebesar 0,15 dengan nilai rata-rata (*mean*) 9,38 pada standar deviasi sebesar 1,641. Nilai rata-rata yang lebih besar dari standar deviasi menunjukkan bahwa persepsi kepuasan gaji memiliki sebaran yang baik dan data bersifat homogen, tanpa adanya kesenjangan yang mencolok.
4. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) memiliki standar deviasi 2,422 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 16,94 dengan nilai minimum 0,10 dan nilai maksimum 0,20. Nilai rata-rata yang lebih besar dari standar deviasi menunjukkan bahwa sebaran kinerja karyawan lebih baik dan datanya homogen, dengan nilai terendah dan tertinggi tidak berbeda secara signifikan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan variabel lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan kinerja karyawan untuk dapat mengetahui valid atau tidaknya, maka melihatnya menggunakan uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan angket kuisioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden. Menggunakan nilai signifikansi (*P-Value*) $<0,05$ dinyatakan valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X1_1	0,793	0,361	Valid
	X1_2	0,588	0,361	Valid
	X1_3	0,612	0,361	Valid
Beban Kerja	X2_1	0,698	0,361	Valid
	X2_2	0,622	0,361	Valid
	X2_3	0,748	0,361	Valid
Kepuasan Gaji	X3_1	0,666	0,361	Valid
	X3_2	0,700	0,361	Valid
	X3_3	0,670	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0,489	0,361	Valid
	Y_2	0,486	0,361	Valid
	Y_3	0,778	0,361	Valid
	Y_4	0,631	0,361	Valid

Sumber data dikelola, 2025

Dari tabel diatas, nilai korelasi *pearson* menunjukkan hubungan antar item dengan skor total memiliki berbagai tingkat signifikasi. Sebagian besar memiliki nilai signifikasi (*Sig. 2-tailed*) $<0,05$ yang berarti hubungan tersebut signifikan secara statistik. Data tersebut memiliki hubungan variabel terhadap skor total, yaitu:

1. P03 memiliki korelasi $r = 0.793$, signifikan pada $p < 0,01$ menunjukkan hubungan yang sangat kuat.
2. P04 memiliki korelasi $r = 0.588$, signifikan pada $p < 0.01$ menunjukkan hubungan sedang.
3. P05 hingga P15 memiliki nilai korelasi yang bervariasi, dengan sebagian besar signifikan pada tingkat $p < 0,05$ atau $p < 0,01$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi angket kuisioner yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket kuisioner tersebut dapat diandalkan, meskipun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket kuisioner yang sama dengan waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan setelah item soal pada kuisioner dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Cronbach Alpha	Nilai r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,823	0,361	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,725	0,361	Reliabel
Beban Kerja	0,764	0,361	Reliabel
Kepuasan Gaji	0,780	0,361	Reliabel

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 variabel yang digunakan penelitian koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih besar 0,361. Maka dari itu hasil uji reliabilitas yaitu semua instrumen dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan di *Jack Runner Roastery*.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan agar hasil analisis regresi memenuhi kriteria. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan regresi distribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Metode tersebut digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poission*, *uniform* atau *exponential*. Residual dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikasinya $> 0,05$. Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93090154
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.052
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig*) yang diperoleh $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal. Sebaran nilai yang mengikuti distribusi normal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis statistik telah terpenuhi.

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen. Metode *Tolerance & VIF* adalah cara untuk mengetahui apakah gejala multikolonieritas ada atau tidak. Jika nilai *tolerance* >0.100 dan *VIF* <10.00 berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	.361	2.774
	BEBAN KERJA	.461	2.170
	KEPUASAN GAJI	.613	1.630

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.5 tersebut, menunjukkan bahwa variabel X1 dengan nilai *tolerance* 0,361 dan nilai *VIF* 2,774. Variabel X2 dengan nilai *tolerance* 0,461 dan nilai *VIF* 2,170. Terakhir variabel X3 dengan nilai *tolerance* 0,613 dengan nilai *VIF* 1,630. Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa ketiga variabel independen dalam model penelitian ini tidak mengalami masalah multikolonearitas yang signifikan.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi dalam hal variabel residual antara pengamatan satu pengantaran dan pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji *spearman's rho*. Dengan kata lain, jika nilai signifikasi atau *Sig. (2-tailed)* >0.05 , maka tidak ada masalah heteroskedastisitas dan jika nilai signifikasi atau *Sig. (2-tailed)* <0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas adalah dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	LINGKUNGAN KERJA	Correlation Coefficient	-.067
		Sig. (2-tailed)	.714
		N	32
	BEBAN KERJA	Correlation Coefficient	-.132
		Sig. (2-tailed)	.471
		N	32
	KEPUASAN GAJI	Correlation Coefficient	.161
		Sig. (2-tailed)	.380
		N	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	32

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji *spearman's rho* diatas, diperoleh hasil bahwa nilai *Sig.(2-tailed)* 0,714>0,05 lingkungan kerja (X1). Nilai *Sig.(2-tailed)* 0,471>0,05 beban kerja (X2). Nilai *Sig.(2-tailed)* 0,380>0,05 kepuasan gaji (X3). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari masalah heteroskedastisitas, karena nilai *Sig.(2-tailed)* dari masing-masing variabel >0,05.

4.2.3 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan utama untuk mengukur besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan variabel dependen atas dasar nilai variabel independen. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.865	2.824		2.077	.047
LINGKUNGAN KERJA	.235	.361	.163	.651	.520
BEBAN KERJA	.397	.343	.256	1.155	.258
KEPUASAN GAJI	.426	.284	.289	1.500	.145

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,865 + 0,235 + 0,397 + 0,426 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Operasional (variabel dependen)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Beban Kerja
X_3	= Kepuasan Gaji
e	= <i>Error Level</i> atau residual

Dari hasil persamaan model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) bernilai positif 5,685. Artinya, jika lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji nilainya adalah 0, maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 5,685.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,235. Artinya jika variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen, karena nilai signifikan $> 0,05$.
3. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_2) adalah 0,397. Ini menunjukkan bahwa variabel ini tidak berdampak signifikan pada variabel dependen. Karena nilai (Sig) lebih besar dari 0,05.
4. Koefisien regresi 0,426 untuk variabel kepuasan gaji (X_3). Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji koefisien secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial setiap variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai (Y) dengan batas nilai signifikansi 0,05. Uji t dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.865	2.824		2.077	.047
LINGKUNGAN KERJA	.235	.361	.163	.651	.520
BEBAN KERJA	.397	.343	.256	1.155	.258
KEPUASAN GAJI	.426	.284	.289	1.500	.145

Sumber data dikelola, 2025

Uji t, yang ditunjukkan dalam tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikasi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,520. Artinya nilai signifikasi lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikasi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,258. Artinya nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai signifikasi variabel kepuasan gaji (X3) sebesar 0,145. Artinya nilai signifikannya juga lebih besar dari 0,05 maka kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dari kesimpulan keterangan data diatas hipotesis penelitian tersebut ditolak, yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji f atau uji simultan digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan. Dengan kata lain, uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah setidaknya satu dari variabel independen dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Model regresi dinyatakan FIT jika nilai Sig. ($<0,05$). Diketahui nilai Sig ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Berikut tabel uji F sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.295	3	22.098	5.353	.005 ^b
	Residual	115.580	28	4.128		
	Total	181.875	31			

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diperoleh signifikansi dengan nilai 0,005 yang berarti dibawah 0,05. Maka memberikan makna bahwa nilai kepercayaan 100%, dengan demikian dapat dimaknai bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen pada Jack Runner Roastery.

3. Uji Koefisien Determinas (R^2)

Koefisien Determinas ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ini ditentukan dengan nilai *adjusted R square*:

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.296	2.032

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,365. Artinya yaitu bahwa hubungan antar variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji dengan variabel dependen kinerja karyawan sebesar 36,5%. Sedangkan sisa 63.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), kepuasan gaji (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan makanan dan minuman berbasis kopi di tahun 2023 sampai tahun 2024. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian, sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil analisis statistik, lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,520 lebih besar dari 0,05. Jadi, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan secara statistik dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja berada pada angka 11.56, yang mengindikasikan kepuasan umum terhadap suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas yang disediakan.

Beberapa faktor dapat menyebabkan hasil yang tidak signifikan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ini termasuk adanya variabel lain yang lebih dominan, kebiasaan karyawan terhadap lingkungan kerja saat ini, dan faktor individu seperti keterampilan dan motivasi yang lebih banyak mempengaruhi kinerja. Selain itu, ukuran sampel yang terbatas, multikolonieritas dengan variabel lain. Oleh karena itu, meskipun persepsi rata-rata karyawan tentang lingkungan kerja sangat tinggi, faktor ini tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Effendy & Fitria (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan tetapi mungkin tidak selalu menjadi faktor yang utama. Penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas, tetapi tidak memberikan dampak yang signifikan apabila ada faktor lain.

Selain itu, penelitian Jalil (2020) menekankan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja lebih besar jika didukung oleh faktor seperti tekanan kerja dan beban kerja. Ini dapat mendukung kesimpulan bahwa pengaruh lingkungan kerja tidak selalu berdiri sendiri untuk meningkatkan

kinerja karyawan.

Untuk hubungan langsung, dapat dikatakan bahwa hasil ini sejalan dengan penelitian Effendy & Fitria (2019) atau Jalil (2020) yang menunjukkan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap kinerja mungkin tidak signifikan, tergantung pada lingkungan organisasi atau elemen lain.

Ini berbeda dengan penelitian Hermawan (2024), yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Dalam penelitian tersebut, faktor lingkungan kerja seperti hubungan antar rekan kerja dan fasilitas kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini, faktor-faktor ini tidak terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Keuangan

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig. 0,258 lebih besar dari 0,05. Artinya, beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun begitu, rata-rata skor persepsi beban kerja sebesar 11,00 menunjukkan bahwa karyawan merasa terbebani karena beban kerja cukup tinggi tetapi masih dalam batas yang bisa diterima.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa beban kerja yang terlalu tinggi memiliki dampak jangka panjang terhadap tingkat stress, keseimbangan kerja, meskipun efeknya mungkin tidak langsung terlihat dalam kinerja saat ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jalil (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, tetapi dampaknya bisa tidak signifikan jika karyawan mampu mengelola tekanan kerja dengan baik.

Sebaliknya, temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Fitriyanti (2022) yang menemukan bahwa tekanan kerja yang berlebihan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pekerja, terutama dalam kasus-kasus dimana tekanan kerja berlebihan.

Dalam penelitian Hermawan (2024), dampak beban kerja yang tinggi terhadap kinerja dikaitkan dengan penurunan efektivitas kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan manajemen stres yang efektif dan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Dengan kata lain, penelitian ini, menekankan dampak buruk beban kerja terhadap kinerja. Namun, dampaknya tidak signifikan dalam penelitian ini.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji (X3) memiliki nilai Sig. 0,145 > 0,05. Hal ini berarti pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Namun, rata-rata skor persepsi karyawan terhadap kepuasan gaji adalah 9,38 yang menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup rendah. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaji yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, meskipun efek langsung pada kinerja mungkin tidak selalu terlihat.

Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Zahra et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana gaji yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Dalam penelitian yang ditemukan Hermawan (2024), menekankan bahwa kepuasan karyawan dengan gaji yang wajar dapat meningkatkan produktivitas dan dorongan mereka untuk bekerja. Dalam penelitian ini, ada beberapa karyawan yang

merasa gaji mereka tidak memadai, tetapi perasaan ini tidak secara signifikan berdampak pada kinerja mereka ditempat kerja.



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan makanan dan minuman berbasis kopi *Jack Runner Roastery* dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji. Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi tentang variabel-variabel yang disebutkan diatas, ada beberapa kesimpulan yang dapat dibuat:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini keterbatasan disebabkan oleh ketidakmampuan peneliti dalam mencakup semua yang berkaitan dalam penelitian, adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel 35 karyawan pada *Jack Runner Roastery* yang telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji sebagai variabel independen.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar bisa memperluas objek penelitian dan menambah rentang waktu periode penelitian agar dapat memaksimalkan jumlah sampel yang digunakan.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel independen yang lain, karena pada penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 36.5% variabel terhadap kinerja karyawan dan diharapkan menambahkan jumlah sampel serta memperluas jangkauan penelitian agar hasil yang diperoleh lebih optimal.
3. Bagi akademisi dapat memberikan tambahan pengetahuan sumber informasi dan sebagai dan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia perusahaan, serta berkontribusi dalam pengembangan penelitian khususnya mengenai lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi perusahaan sebaiknya lebih di analisis lagi masalah kebijakan-kebijakan di dalam perusahaan agar tidak terjadi masalah *turnover* karyawan.
5. Bagi investor diharapkan dapat melakukan analisis yang tepat mengenai masalah kinerja karyawan pada suatu perusahaan untuk mengurangi resiko yang akan diperoleh dalam mengambil suatu keputusan saat berinvestasi di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Universitas Diponegoro.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Fitria Fitriyanti. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*, (2), 1–118.
- Ghazani, B. N., & Wibowo, I. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Just in Time Terhadap Kinerja Operasional Karyawan Emp Malacca Strait Psc. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.571>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Univeritas Diponegoro.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Latuconsina, Z., & Sariwating, N. (2020). Pengaruh Dimensi Dari Supply Chain Management Terhadap Kinerja Operasional Toko Komputer Di Kota Ambon. *Jurnal Cita Ekonomika*, XIV(2), 67–80. <https://doi.org/10.51125/citaekonomika.v14i2.2725>
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>
- Muskamal. (2010). *Analisis beban kerja organisasi pemerintah daerah*. PKP2A II LAN.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi*

Syariah), 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

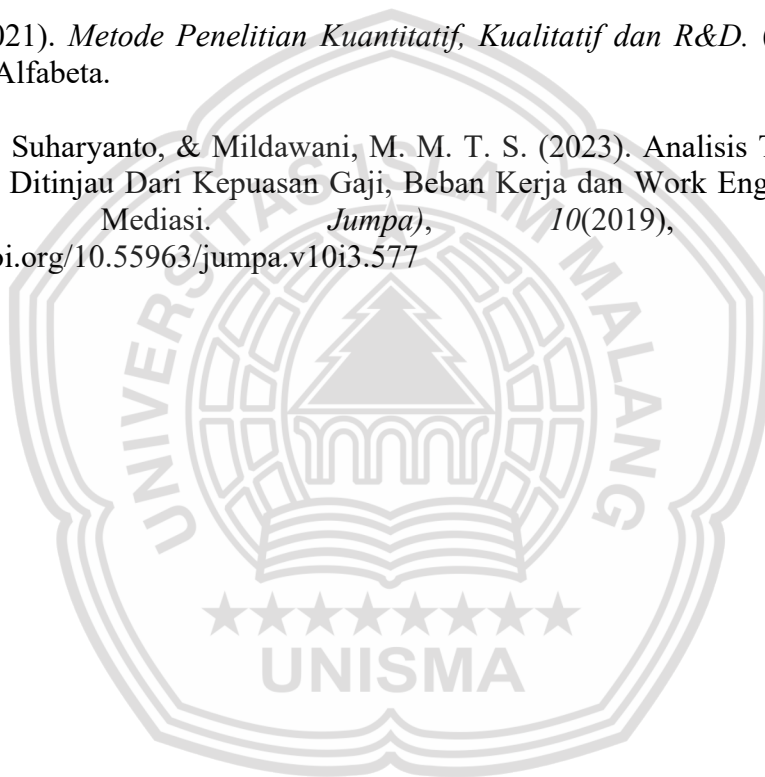
Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1, h. 5.

Purnami I, U. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*.

Riani, N. L. T., & Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6. <https://media.neliti.com/media/publications/255226-pengaruh-stres-kerja-beban-kerja-dan-lin-84f31d3d.pdf>

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Cetakan ke). CV Alfabeta.

Zahra, W. H., Suharyanto, & Mildawani, M. M. T. S. (2023). Analisis Turnover Intention Ditinjau Dari Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Jumpa*, 10(2019), 13–22. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i3.577>



LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Karyawan yang bekerja di *Jack Runner Roastery* Bandung

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Dinda Intan Pratiwi, mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA JACK RUNNER ROASTERY DI KOTA BANDUNG)”**

Segala informasi yang diberikan melalui kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudara untuk dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Dinda Intan Pratiwi
NPM. 22101081401

DENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Apakah karyawan tetap di *Jack Runner Roastery*? : () Ya, () Tidak

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pastikan Anda membaca setiap pertanyaan dengan baik sebelum memberikan jawaban
2. Pilihlah jawaban yang menurut Anda paling menggambarkan pendapat, sikap, atau pengalaman Anda
3. Kuesioner ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan. Pilihlah salah satu dari pilihan tersebut sesuai dengan tingkat persetujuan Anda terhadap pernyataan yang diberikan
4. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Adapun kriteria penilaian sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

1. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Efisiensi Waktu	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan efisiensi biaya yang maksimal					
2	Kualitas	Saya memastikan kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar perusahaan.					
3	Fleksibilitas	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan					

		kebutuhan atau permintaan kerja.					
4	Pengiriman	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.					

2. Lingkungan Kerja (X1)

No.	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Suasana Kerja	Saya merasa suasana tempat kerja saya sangat mendukung produktivitas kerja.					
2	Hubungan dengan Rekan Kerja	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.					
3	Fasilitas Kerja	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sangat membantu.					

3. Beban Kerja (X2)

No.	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah Tugas	umlah tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kapasitas saya.					
2	Kesulitan Tugas	Tingkat kesulitan tugas saya dapat saya tangani dengan baik.					
3	Kesulitan Waktu	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah cukup.					

4. Kepuasan Gaji (X2)

No.	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Keadilan dalam Pemberian Gaji	Saya merasa gaji yang saya terima adil sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Kesesuaian Dengan Biaya Hidup	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3	Perbandingan Dengan Perusahaan Lain	Gaji yang saya terima kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama.					

Lampiran 1.2 Kuisioner Awal



Lampiran 1.3 Rekapitulasi Jawaban Responden

Hasil Kuisioner Jawaban Responden

1. Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan				TOTAL X1	Rata- rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		
1	5	5	4	5	19	4.75
2	3	5	4	5	17	4.25
3	5	5	4	5	19	4.75
4	5	5	4	4	18	4.5
5	4	4	4	4	16	4
6	4	5	4	5	18	4.5
7	4	5	4	4	17	4.25
8	5	5	5	5	20	5
9	4	5	4	5	18	4.5
10	4	4	4	5	17	4.25
11	3	2	3	2	10	2.5
12	3	4	4	2	13	3.25
13	2	3	3	2	10	2.5
14	4	3	3	4	14	3.5
15	3	4	4	3	14	3.5
16	4	5	4	5	18	4.5
17	4	5	4	5	18	4.5
18	4	4	4	4	16	4
19	4	3	4	4	15	3.75
20	4	5	4	5	18	4.5
21	4	4	5	5	18	4.5
22	4	5	5	5	19	4.75
23	4	4	4	5	17	4.25
24	4	4	5	4	17	4.25
25	4	4	5	5	18	4.5
26	5	4	4	5	18	4.5
27	4	5	4	5	18	4.5
28	5	5	4	5	19	4.75
29	4	4	4	5	17	4.25
30	4	5	4	5	18	4.5
31	5	5	4	5	19	4.75
32	5	5	4	5	19	4.75

2. Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja			TOTAL X1	Rata- rata
	X1.1	X1.2	X1.3		
1	4	4	4	12	4
2	2	4	3	9	3
3	4	4	3	11	3.67
4	5	5	5	15	5
5	4	3	3	10	3.33
6	3	4	5	12	4
7	4	5	4	13	4.33
8	4	4	5	13	4.33
9	3	4	3	10	3.33
10	3	4	3	10	3.33
11	3	4	3	10	3.33
12	3	3	3	9	3
13	3	2	3	8	2.6
14	3	4	3	10	3.33
15	4	4	3	11	3.67
16	3	4	3	10	3.33
17	4	4	3	11	3.67
18	4	4	4	12	4
19	5	4	4	13	4.33
20	4	5	4	13	4.33
21	4	5	4	13	4.33
22	4	5	5	14	4.67
23	4	4	3	11	3.67
24	5	4	4	13	4.3
25	4	5	3	12	4
26	5	5	5	15	5
27	4	4	3	11	3.67
28	4	4	3	11	3.67
29	4	4	4	12	4
30	5	4	3	12	4
31	4	4	3	11	3.67
32	4	5	4	13	4.33

3. Beban Kerja

No.	Beban Kerja			TOTAL X1	Rata- rata
	X1.1	X1.2	X1.3		
1	4	4	4	12	4
2	4	4	3	11	3.67
3	3	4	3	10	3.33
4	5	5	4	14	4.67
5	3	3	3	9	3
6	4	4	3	11	3.67
7	4	4	3	11	3.67
8	4	4	4	12	4
9	3	5	3	11	3.67
10	4	4	3	11	3.67
11	4	3	2	9	3
12	3	4	3	10	3.33
13	2	2	3	7	2.33
14	2	3	5	10	3.33
15	3	3	3	9	3
16	3	4	3	10	3.33
17	3	3	3	9	3
18	4	4	4	12	4
19	4	4	4	12	4
20	4	5	4	13	4.33
21	4	4	4	12	4
22	4	4	4	12	4
23	4	5	4	13	4.33
24	4	4	5	13	4.33
25	4	5	4	13	4.33
26	4	4	4	12	4
27	3	4	3	10	3.33
28	3	3	3	9	3
29	4	4	4	12	4
30	4	4	3	11	3.67
31	3	4	3	10	3.33
32	4	4	4	12	4

4. Kepuasan Gaji

No.	Kepuasan Gaji			TOTAL X1	Rata- rata
	X1.1	X1.2	X1.3		
1	3	3	4	10	3.33
2	3	2	2	7	2.33
3	3	4	3	10	3.33
4	5	5	5	15	5
5	4	3	4	11	3.67
6	4	3	3	10	3.33
7	4	3	4	11	3.67
8	3	4	4	11	3.67
9	3	3	3	9	3
10	3	3	3	9	3
11	3	2	3	8	2.67
12	4	1	1	6	2
13	2	2	3	7	2.33
14	2	3	3	8	2.67
15	3	3	2	8	2.67
16	3	3	3	9	3
17	3	3	3	9	3
18	3	3	3	9	3
19	3	3	3	9	3
20	3	3	3	9	3
21	3	3	3	9	3
22	3	3	3	9	3
23	3	3	3	9	3
24	3	3	3	9	3
25	3	3	3	9	3
26	3	3	3	9	3
27	3	3	3	9	3
28	3	3	3	9	3
29	4	3	4	11	3.67
30	4	3	4	11	3.67
31	3	3	3	9	3
32	4	4	4	12	4

Lampiran 1.4 Data Populasi Karyawan *Jack Runner Roastery*

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Owner	1
2.	CEO	1
3.	Manajer Operasional	1
4.	Manajer Digital Marketing	1
5.	Finance	1
6.	Purchasing	1
7.	Staff Admin	1
8.	Desain Grafis	1
9.	Konten Kreator	1
10.	Admin Sosial Media	1
11.	Roaster	2
12.	Sales Marketing	2
13.	Teknisi	2
14.	Barista	4
15.	Waiters	4
16.	Bartender	1
17.	Security	2
18.	Cleaning Service	3
19.	Kitchen	3
20.	Guest Relations Officer (GRO)	1
21.	Public Relations	1
JUMLAH		35

Lampiran 1.5 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA	32	8	15	11.56	1.684
BEBAN KERJA	32	7	14	11.00	1.566
KEPUASAN GAJI	32	6	15	9.38	1.641
KINERJA KARYAWAN	32	10	20	16.94	2.422
Valid N (listwise)	32				

Lampiran 1.6 Uji Validitas

		Correlations				
		P12	P13	P14	P15	TOTAL
P03	Pearson Correlation	.335	.264	.738**	.541**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.061	.144	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32
P04	Pearson Correlation	-.061	.359*	.424*	.232	.588**
	Sig. (2-tailed)	.742	.043	.016	.201	.000
	N	32	32	32	32	32
P05	Pearson Correlation	.381*	.164	.286	.061	.612**
	Sig. (2-tailed)	.031	.369	.113	.741	.000
	N	32	32	32	32	32
P06	Pearson Correlation	.253	.052	.506**	.320	.698**
	Sig. (2-tailed)	.162	.776	.003	.074	.000
	N	32	32	32	32	32
P07	Pearson Correlation	.431*	.300	.531**	.480**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.014	.095	.002	.005	.000
	N	32	32	32	32	32
P08	Pearson Correlation	.364*	.251	.509**	.296	.748**
	Sig. (2-tailed)	.041	.166	.003	.100	.000
	N	32	32	32	32	32
P09	Pearson Correlation	.476*	.340	.444*	.415*	.666**

	Sig. (2-tailed)	.006	.057	.011	.018	.000
	N	32	32	32	32	32
P10	Pearson Correlation	.253	.546**	.361*	.404*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.163	.001	.042	.022	.000
	N	32	32	32	32	32
P11	Pearson Correlation	.313	.358*	.348	.160	.670**
	Sig. (2-tailed)	.081	.044	.051	.382	.000
	N	32	32	32	32	32
P12	Pearson Correlation	1	-.118	.357*	.232	.489**
	Sig. (2-tailed)		.519	.045	.201	.004
	N	32	32	32	32	32
P13	Pearson Correlation	-.118	1	.316	.433*	.486**
	Sig. (2-tailed)	.519		.078	.013	.005
	N	32	32	32	32	32
P14	Pearson Correlation	.357*	.316	1	.730**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.045	.078		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
P15	Pearson Correlation	.232	.433*	.730**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.201	.013	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.489*	.486**	.778**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

Lampiran 1.7 Uji Realibilitas

Variabel	Hasil Uji Cronbach Alpha	Nilai r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,823	0,361	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,725	0,361	Reliabel
Beban Kerja	0,764	0,361	Reliabel
Kepuasan Gaji	0,780	0,361	Reliabel

Lampiran 1.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93090154
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.052
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Lampiran 1.9 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	.361	2.774
	BEBAN KERJA	.461	2.170
	KEPUASAN GAJI	.613	1.630

Lampiran 1.10 Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	LINGKUNGAN KERJA	Correlation Coefficient	-.067
		Sig. (2-tailed)	.714
		N	32
	BEBAN KERJA	Correlation Coefficient	-.132
		Sig. (2-tailed)	.471
		N	32
	KEPUASAN GAJI	Correlation Coefficient	.161
		Sig. (2-tailed)	.380
		N	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	32

Lampiran 1.11 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.865	2.824		2.077	.047
LINGKUNGAN KERJA	.235	.361	.163	.651	.520
BEBAN KERJA	.397	.343	.256	1.155	.258
KEPUASAN GAJI	.426	.284	.289	1.500	.145

Lampiran 1.12 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.865	2.824		2.077	.047
LINGKUNGAN KERJA	.235	.361	.163	.651	.520
BEBAN KERJA	.397	.343	.256	1.155	.258
KEPUASAN GAJI	.426	.284	.289	1.500	.145

Lampiran 1.13 Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.295	3	22.098	5.353	.005 ^b
	Residual	115.580	28	4.128		
	Total	181.875	31			

Lampiran 1.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.296	2.032

