

PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT MILK&MADU BEACH ROAD DI BADUNG

Ni Kadek Okik Tania¹, Nyoman Mustika², Sapta Rini Widyawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹nikadekokiktania@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Jika SDM memiliki kualitas yang sesuai dengan keahlian yang di inginkan oleh perusahaan maka akan berpengaruh positif untuk perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 73 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS *version 25 For Windows*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstrack

Human resources are an important factor determining the success of a company in achieving its goals. Reliable human resources are one that is needed in the era of globalization. If human resources have the quality that matches the skills desired by the company, it will have a positive effect on the company. This study aims to determine the effect of job satisfaction, workload and work environment on employee performance at the Milk&Madu Beach Road restaurant in Badung. The research object in this study is job satisfaction, workload and work environment on employee performance at the Milk&Madu Beach Road Restaurant in Badung. The population and sample in this study were 73 employees. Sampling using the census method because the population is less than 100. Data collection is done through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using the SPSS version 25 For Windows program.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Wijaya (2018) Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Suryawan, dkk (2022) Sumber daya manusia bisa menjadi penentu berhasil tidaknya sebuah perusahaan. Jika SDM memiliki kualitas yang sesuai dengan keahlian yang diinginkan oleh perusahaan maka akan berpengaruh positif untuk perusahaan tersebut. Menghadapi era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdullah, 2018). Menurut Wijaya (2018) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Wijaya (2018) Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus (2016) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja positif secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain kepuasan kerja adalah beban kerja. Ahmad (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Carrollina (2017) Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Artinya Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Feel, dkk (2018). Menurut Syamsyudin (2016), "lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozzaid, dkk (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y). artinya jika terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan restaurant Milk&Madu Beach Road ibu Desak Suryani fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road Di Badung ditemukan bahwa kinerja karyawan belum maksimal, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan belum maksimal hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu rekan kerja. Tidak harmonisnya hubungan antar karyawan dan tidak adanya kerjasama yang baik sehingga menimbulkan dampak negative dari pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan. Fenomena yang berkaitan dengan beban kerja karyawan adalah target yang harus dicapai. sempitnya waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, menyebabkan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan pada adalah suasana kerja . kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan

pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh *Edwin Locke* pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut *Mitchell dan Daniel* (2003).

Kepuasan Kerja

Wijaya (2018) Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hazriyanto&Hamid (2019) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dan mencerminkan memiliki moral kerja, kedisiplinan serta prestasi. Menurut

(Afandi,2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Struktur

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah/gaji
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Suci Koesomowidjojo (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai
- 4) Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja

Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

(Rozzaid,dkk.2018).Menurut Sri Widodo (2016),“lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Indikator Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2016) yaitu sebagai berikut

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan antara rekan kerja
- 3) Hubungan bawahan dengan pimpinan

Kinerja Karyawan

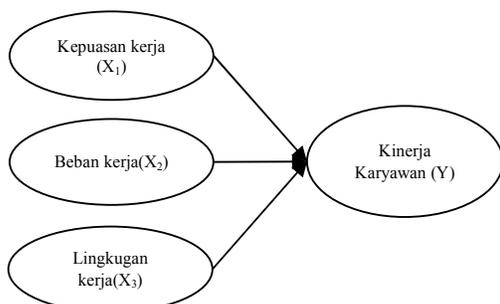
Menurut Yanuar (2017), kinerja adalah fungsi dari kemampuan interaksi, motivasi dan kesempatan untuk tampil.Kinerja dalam organisasi yang menunjukkan berhasil tidaknya tujuan organisasi, dapat diukur karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya menurut Wijaya (2018) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Menurut Mangkunegara (2013) menyampaikan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kerjasama
- 4) Tanggung jawab
- 5) Tingkat kehadiran
- 6) Tepat waktu

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

- H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Beban kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung.Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 karyawan Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung.Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heterokedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Inferensial
 - a) Analisis Regresi Linear Berganda
 - b) Analisis Korelasi Berganda
 - c) Analisis Determinasi
 - d) Pengujian Hipotesis (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu

kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila koefisien korelasi sama dengan 0,30 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen	Pearson Correlation	R-Tabel (0,30)	Ket.
Kepuasan Kerja (X ₁)			
X _{1.1}	0,787	0,30	Valid
X _{1.2}	0,935		Valid
X _{1.3}	0,935		Valid
X _{1.4}	0,950		Valid
X _{1.5}	0,846		Valid
Beban Kerja (X ₂)			
X _{2.1}	0,975	0,30	Valid
X _{2.2}	0,898		Valid
X _{2.3}	0,951		Valid
X _{2.4}	0,971		Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)			
X _{3.1}	0,885	0,30	Valid
X _{3.2}	0,946		Valid
X _{3.3}	0,962		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,977	0,30	Valid
Y.2	0,977		Valid
Y.3	0,976		Valid
Y.4	0,972		Valid
Y.5	0,962		Valid
Y.6	0,959		Valid

Sumber: Lampiran 3 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang

dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kepuasan Kerja (X ₁)	5	0,936	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	4	0,963		Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	3	0,923		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,987		Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha*nya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 25,00 For Windows* Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	73
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah, 2022)
Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0.246	4.059
Beban Kerja	0.243	4.122
Lingkungan Kerja	0.246	4.059

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah, 2022)
Berdasarkan table 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (*ABS_RES*). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (*ABS_RES*) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi
Kepuasan Kerja	0.975
Beban Kerja	0.886
Lingkungan Kerja	0.474

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah, 2022)
Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (*ABS_RES*) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

C		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.901	1.505		1.263	.211
	Kepuasan Kerja	.401	.175	.298	2.293	.025
	Beban Kerja	.373	.177	.276	2.103	.039
	Lingkungan Kerja	.611	.257	.320	2.379	.020

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah, 2022)
Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

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

$$Y = 1,901 + 0,401 X_1 + 0,373 X_2 + 0,611 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier ber3anda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) Konstanta a sebesar 1,901, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap Kepuasan Kerja(X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) atau nilainya

- konstan (0), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah tetap sebesar 1,901.
- b) Konstanta b1 sebesar 0,401, memiliki arti apabila Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan atau nilainya tetap (0), maka meningkatnya Kepuasan Kerja (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - c) Konstanta b2 sebesar 0,373, memiliki arti apabila Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Beban Kerja (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
 - d) Konstanta b3 sebesar 0,611, memiliki arti apabila Kepuasan Kerja(X_1) dan Beban Kerja (X_2) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Lingkungan Kerja (X_3) akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah pengaruh variabel Kepuasan Kerja(X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif artinya adanya pengaruh yang searah, dimana apabila kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung, begitu sebaliknya.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis korelasi berganda disajikan pada Tabel 7 berikut ini

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.700	2.52887

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2022)
Berdasarkan Tabel 7 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,844. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,844 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 8
Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.700	2.52887

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah, 2022)
Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,700. Ini berarti besarnya kontribusi antara Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70% sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. terlihat pada Tabel 9:

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.901	1.505		1.263	.211
Kepuasan Kerja	.401	.175	.298	2.293	.025
Beban Kerja	.373	.177	.276	2.103	.039
Lingkungan Kerja	.611	.257	.320	2.379	.020

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 9 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada restaurant Milk&Madu di Badung.
- b) Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada restaurant Milk&Madu di Badung.
- c) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada restaurant Milk&Madu di Badung.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Changgriawan (2017) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya

berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Wijaya (2018) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung. Hal tersebut di tinjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja yang bernilai positif yaitu 0,401 dan nilai signifikansi t sebesar $0,025 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila kepuasan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis pertama (H1) dapat diterima.

Setiap perusahaan harus serius memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi sehingga tidak mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijaya (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari Yanto Susanto (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat dari Lestari (2020) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka

akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri Paramita (2019).

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel beban kerja yang bernilai positif yaitu 0,373 dan nilai signifikansi t sebesar $0,039 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila beban kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Carollina (2017), dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rizal Nabawi (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi Feel,dkk (2018).

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk &

Madu Badung. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu 0,611 dan nilai signifikansi t sebesar $0,020 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawannya nyaman dan kreatif dalam bekerja. Oleh sebab itu, seorang pimpinan perusahaan wajib tahu mengenai seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat roda perusahaannya berjalan dengan mulus. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jekyrolos,dkk(2018), Rozzaid,dkk(2018), Susyanto,dkk(2020), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung, ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung juga akan meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk &

Madu Badung, ini berarti semakin baik pemberian beban kerja terhadap karyawan maka kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung juga akan meningkat.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung, ini berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 70% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung.
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan saling tergantung sesama rekan kerja”. Maka kepada pimpinan Restaurant Milk & Madu

Badung disarankan kedepannya untuk dapat meningkatkan hubungan dan kerjasama antar karyawan dengan cara lebih sering mengadakan kegiatan briefing pagi untuk duduk bersama membahas masalah dan kendala karyawan selama dilapangan.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel beban kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Karyawan bekerja dengan menggunakan waktu kerja sesuai dengan standar oprasional prosedur(SOP)”. Maka kepada pimpinan Restaurant Milk & Madu Badung kedepannya didalam memberikan tugas kepada bawahan hendaknya juga dapat disesuaikan dengan waktu dan juga bobot pekerjaan. Apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat maka baiknya dibentuk tim kerja sehingga pekerjaan tersebut dapat dibagi untuk penyelesaiannya.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan bekerja dengan kondisi suasana kerja yang baik”. Maka kepada pimpinan Restaurant Milk & Madu Badung diharapkan kedepannya untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja, misalnya dengan menambahkan musik pada lingkungan kerja sehingga membuat karyawan merasa lebih nyaman dan fokus dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2018. *Teori Ekonomi Makro Edisi 3*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, 1212 Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Iplteks* 3 (2), 176-185.
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326-335.
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*, Jakarta, Penebar Swadaya.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Lestari, K., & Budiarmo, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada Karyawan bagian produksi) *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(30), 381-386.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*, pp: 68-106.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan [Studi Kasus Di PT. La Luna Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 5(2).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (N. Arsalan, Ed.). CV Penerbit Qiara Media.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(6), 402-409.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam

- Memoderasi Tata Kelola
Perusahaan Dengan Nilai
Perusahaan Di Indonesia. *Bisma:
Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-
Manajemen Sumber Daya
Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y.
(2022). Strategi Peningkatan
Penjualan Melalui Pelayanan
Prima Danpemanfaatan Sosial
Media Di Ubud Warung Gianyar
Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K.,
Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W.
G. A. S., Vipraprastha, T., &
Prayoga, I. M. S. (2021). Human
Resources System And Internal
Business Process Perspective On
Administrative Expert: Studi Of
Small And Medium Enterprises In
Bali Indonesia. *Academy of
Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan
kerja terhadap kinerja karyawan cv
bukit sanomas. *Agora*, 6(2).