



PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE KOPI FLORES DI BUDURAN SIDOARJO

Yoshua Edwardo Gustardi

STIE Mahardhika Surabaya

Roy Sumaryono

STIE Mahardhika Surabaya

Sundjoto

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis: edwardojhosua@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of workload, work stress, and work fatigue on employee performance at Cafe Kopi Flores in Buduran, Sidoarjo. The background of this research arises from the decline in employee performance, which is suspected to be affected by high job demands, emotional pressure, and physical as well as mental exhaustion experienced by employees. This research employs a quantitative approach with a total sampling technique involving 31 employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression through SPSS. The results show that workload, work stress, and work fatigue significantly influence employee performance, both partially and simultaneously. Workload and work stress tend to negatively affect performance, while work fatigue also contributes to decreasing employee productivity and work quality. These findings highlight the importance of managing workload, controlling stress, and preventing burnout to improve employee performance in service industries, particularly within café settings.*

Keywords: *Workload, Job Stress, Job Fatigue, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kopi Flores di Buduran Sidoarjo. Latar belakang penelitian didasari oleh fenomena menurunnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan emosional, serta kelelahan fisik maupun mental yang dialami karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 31 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, sementara analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja dan stres kerja cenderung memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kelelahan kerja juga terbukti menurunkan kualitas dan produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja, pengendalian stres, dan upaya pencegahan burnout guna meningkatkan kinerja karyawan pada industri jasa, khususnya sektor café.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bersaing agar dapat memenangkan kompetisi bisnis. Karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal penting, terutama dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang rendah dapat mengganggu produktivitas perusahaan serta menciptakan ketidakstabilan dalam operasional.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan, sehingga

berdampak pada kegagalan kinerja. Selain itu, stres kerja juga berkontribusi terhadap menurunnya kinerja. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis, dan bila berlangsung kronis dapat memunculkan burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional dan hilangnya motivasi bekerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk meneliti pengaruh beban kerja, stres, dan burnout terhadap kinerja karyawan. Cafe Kopi Flores Buduran Sidoarjo sebagai perusahaan yang sedang berkembang masih menghadapi masalah kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan memahami faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini Rama Dhanita, 2010:16). Sedangkan menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada.

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi :

1. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besar-nya target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, seperti menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut.
2. Kondisi Pekerjaan
Pandangan individu tentang kondisi pekerjaannya, termasuk kebutuhan mengambil keputusan cepat dan menangani kejadian tak terduga seperti pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.
3. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu yang digunakan untuk kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi, seperti waktu lingkaran atau waktu baku.
4. Standar Pekerjaan
Kesan individu mengenai pekerjaannya, terutama terkait perasaan terhadap beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Stres Kerja

Stres biasanya dihubungkan dengan sesuatu hal yang bersifat negatif/buruk. Stres sendiri merupakan kondisi yang dialami oleh individu ketika menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang di rasa berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Aldi dan Susanti, 2018) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan yang ada pada diri kita

Dalam penelitian ini, indikator stres kerja diukur dengan menggunakan teori Sopiah (2011) yang meliputi:

- 1) Gejala psikologis dengan indicator: sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan daya konsentrasi dan problem tidur.
- 2) Gejala fisik dengan indicator: mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas.

Kelelahan Kerja

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach dalam Efa (2011)).

Menurut Setyawati dalam Widanti (2010), bahwa secara umum burnout merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.

Burnout memiliki empat indikator, yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, rendahnya pencapaian diri, dan depersonalisasi.

1) *Physical Exhaustion*

Kelelahan fisik yang berlangsung lama, disertai keluhan seperti sakit kepala, mual, sulit tidur, perubahan nafsu makan, serta turunnya semangat dan meningkatnya kesalahan kerja.

2) *Emotional Exhaustion*

Perasaan lelah secara emosional akibat tuntutan berlebihan, ditandai hilangnya minat, perhatian, semangat, dan ketidakmampuan menghadapi tuntutan pekerjaan.

3) *Diminished Personal Accomplishment*

Penurunan motivasi, rasa percaya diri, dan aktualisasi diri, yang terlihat dari menurunnya prestasi kerja.

4) *Depersonalization*

Sikap sinis dan masa bodoh terhadap pekerjaan, merasa aktivitas tidak berarti, serta kurangnya kepedulian terhadap orang lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017:478).

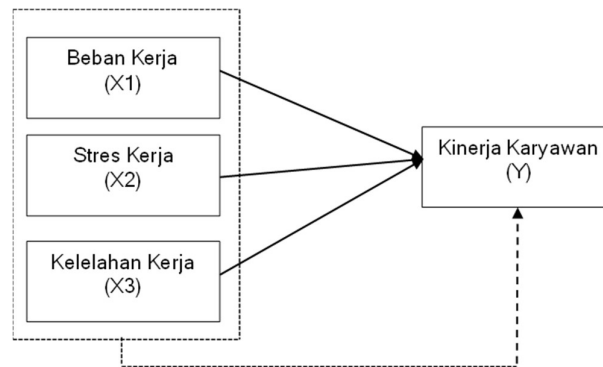
Hasibuan (2016:94) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Gomes dalam Gusti dan Santoso (2016) mengemukakan beberapa tipe kriteria performansi kerja yang didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu :

- 1) Hasil Kerja (*Quantity of work*), yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
- 2) Kualitas Kerja (*Quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
- 3) Pengetahuan Kerja (*Job knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya;
- 4) Gagasan (*Creativeness*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;

- 5) Kerjasama (*Cooperative*), yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);
- 6) Kemandirian (*Dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
- 7) Inisiatif (*Initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
- 8) Kualitas Pekerja (*Personal Qualities*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cafe kopi Flores Buduran Sidoarjo.
2. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cafe kopi Flores Buduran Sidoarjo.
3. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cafe kopi Flores Buduran Sidoarjo.
4. Variabel beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cafe kopi Flores Buduran Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di Cafe kopi Flores Buduran Sidoarjo yang berjumlah 31 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 31 karyawan pada Cafe kopi Flores Buduran Sidoarjo. Dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert terdapat 5 (lima) skala/pilihan alternative jawaban.

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE KOPI FLORES DI BUDURAN SIDOARJO

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
X1.1	0,974	0,000	Valid
X1.2	0,978	0,000	Valid
X1.3	0,962	0,000	Valid
X1.4	0,966	0,000	Valid
X2.1	0,949	0,05	Valid
X2.2	0,971	0,05	Valid
X2.3	0,966	0,05	Valid
X2.4	0,975	0,05	Valid
X2.5	0,937	0,05	Valid
X3.1	0,943	0,05	Valid
X3.2	0,966	0,05	Valid
X3.3	0,963	0,05	Valid
X3.4	0,945	0,05	Valid
Y1	0,938	0,05	Valid
Y2	0,905	0,05	Valid
Y3	0,956	0,05	Valid
Y4	0,955	0,05	Valid
Y5	0,934	0,05	Valid
Y6	0,939	0,05	Valid
Y7	0,966	0,05	Valid
Y8	0,932	0,05	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Beban Kerja	0,980	4	Lolos
Stres Kerja	0,978	5	Lolos
Kelelahan Kerja	0,967	4	Lolos
Kinerja Karyawan	0,981	8	Lolos

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 2, setiap indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel mempunyai ukuran koefisien yang lebih besar dari 0,06. Oleh karena itu, alat pengumpul data tersebut dapat dianggap dapat dipercaya

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03005053
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.084
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Tabel 3 menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti residual berdistribusi normal sehingga tidak ada alasan menolak hipotesis normalitas. Dengan demikian, model regresi dinilai baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

			Beban Kerja	Stres Kerja	Kelelahan Kerja	ABS_RS
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.586 ^{**}	.784 ^{**}	-.002
		Sig. (2-tailed)		0.001	0.000	0.991
		N	31	31	31	31
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.586 ^{**}	1.000	.513 ^{**}	-0.039
		Sig. (2-tailed)	0.001		0.003	0.836
		N	31	31	31	31
	Kelelahan Kerja	Correlation Coefficient	.784 ^{**}	.513 ^{**}	1.000	-0.117
		Sig. (2-tailed)	0.000	0.003		0.530
		N	31	31	31	31
	ABS_RS	Correlation Coefficient	-0.002	-0.039	-0.117	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.991	0.836	0.530	
		N	31	31	31	31

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil di atas, nilai signifikansi (2-tailed) > 0,05, dan nilai signifikansi dari Absolute Residual > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tak mengalami heteroskedastisitas pada model regresinya.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,119	8,378
Stres Kerja	0,276	3,618
Kelelahan Kerja	0,120	8,349

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Karena nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.1, tabel 3 menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	43,784	1,031
	Beban Kerja	0,930	0,405
	Stres Kerja	0,286	0,137
	Kelelahan Kerja	0,638	0,288

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

$$Y = 1,031 + 0,930X_1 + 0,286X_2 + 0,638X_3$$

Berdasarkan perumusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. $a = 1,031$, yang berarti bahwa ketika beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kelelahan kerja (X_3) mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Hal ini karena ketika beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), serta kelelahan kerja (X_3) diasumsikan nilainya nol (0), kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,031
2. $b_1X_1 = 0,930$, yang memiliki arti bila beban kerja (X_1) naik satu satuan, sementara stres kerja (X_2) dan kelelahan kerja (X_3) konstan, kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,930.
3. $b_2X_2 = 0,286$, yang mempunyai makna bila stres kerja (X_2) naik satu satuan, sementara kelelahan kerja (X_3) dan beban kerja (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,286.
4. $b_3X_3 = 0,638$, yang mengindikasikan bahwa jika kelelahan kerja (X_3) naik satu satuan, sementara beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan berubah naik 0,638.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.898	2.140

a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 0,406, yaitu 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja di Cafe kopi Flores Buduran Sidoarjo memiliki pengaruh gabungan sebesar 90,8% terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, faktor-faktor lain menyumbang 9,2 % lainnya (100-90,8%).

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

Model	t hitung	Sig.
Beban Kerja	-2,298	0,030
StresKeraja	-2,098	0,045
Kelelahan Kerja	-2,212	0,036

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE KOPI FLORES DI BUDURAN SIDOARJO

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja (X1), diperoleh t- hitung - 2,298, > t-tabel 1,66023, nilai signifikansinya $0,030 < 0,05$. Hasil itu mengaskan hipotesa nol (Ho) ditolak serta hipotesa alternatifnya (Ha) diterima, yang bermakna ada efek yang nyata atas pelayanan kepada kinerja karyawan (Y).
2. Untuk variabel kelelahan kerja (X2), didapatkan nilai t-hitung -2,098, > t-tabel 1,66023, signifikansinya $0,045 < 0,05$. Hasil ini menegaskan penolakan atas hipotesa nol (Ho) serta penerimaan hipotesa alternatifnya (Ha), yang bermakna bahwa harga memiliki efek yang naya atas kinerja karyawan (Y).
3. Selanjutnya, pada variabel stres kerja (X3), diperoleh nilai t-hitung -2,212, > t - tabel 1,66023, dengan signifikansinya $0,036 < 0,05$. Hasil itu menegaskan hipotesa nol (Ho) diterima serta hipotesa alternatifnya (Ha) dterima,

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1223,851	3	407,950	89,091	.000 ^b
Residual	123,633	27	4,579		
Total	1347,484	30			

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan f-hitung sebesar $800,568 > 5,09$, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, kita dapat menerima H3, yang menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan di Cafe kopi Flores Buduran Sidoarjo.

PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan Cafe Kopi Flores Buduran Sidoarjo

Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Kopi Flores Buduran Sidoarjo. Beban kerja yang sesuai kemampuan terbukti meningkatkan kinerja, sejalan dengan pendapat Manuaba serta studi lainnya yang menegaskan dampak negatif beban kerja berlebih terhadap fisik dan mental.

Pengelolaan beban kerja yang seimbang membuat karyawan dapat memberikan pelayanan yang efisien, ramah, dan sesuai harapan pelanggan. Ketika beban kerja sesuai kapasitas, motivasi dan produktivitas karyawan meningkat sehingga kontribusi terhadap café menjadi lebih optimal.

Mayoritas responden menilai beban kerja di café ini sudah seimbang dan kinerja karyawan tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan beban kerja yang tepat berperan dalam menciptakan suasana kerja kondusif serta mendukung keberhasilan operasional café dalam jangka panjang.

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan di Cafe Kopi Flores Buduran Sidoarjo

Stres kerja terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di Café Kopi Flores Buduran Sidoarjo. Tingkat stres yang tinggi akibat tuntutan berlebih atau kurangnya

dukungan dapat menurunkan fokus dan produktivitas, sedangkan stres yang terkelola dengan baik memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal dan memberikan pelayanan yang baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi Suhardi et al. (2022), Solehudin (2023), serta teori Robbins (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Di Café Kopi Flores, stres kerja umumnya berada pada kategori rendah sehingga tidak menghambat kinerja dan bahkan dapat mendorong perilaku produktif seperti meningkatnya konsentrasi dan inisiatif.

Untuk menjaga kinerja tetap optimal, café perlu terus menerapkan strategi pengelolaan stres, seperti pelatihan manajemen waktu, pemberian umpan balik yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Upaya ini membantu mengurangi risiko dampak negatif stres kerja dan mendukung keberlangsungan produktivitas usaha.

Pengaruh Kelelahan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan di Cafe Kopi Flores

Kelelahan kerja atau burnout merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Burnout dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karena karyawan mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional. Hal ini sejalan dengan pendapat Pines, Maslach, serta studi Silva (2020) dan Solehudin (2023), yang menegaskan bahwa burnout berdampak signifikan pada penurunan performa.

Penelitian di Café Kopi Flores Buduran Sidoarjo menunjukkan bahwa burnout berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Meskipun tingkat kelelahan kerja karyawan cenderung rendah, gejala burnout seperti kelelahan emosional dan menurunnya motivasi tetap perlu diwaspadai. Ketidakcocokan antara usaha dan hasil yang diterima juga dapat memicu burnout, sebagaimana dijelaskan oleh Pines dan Aronson serta Luthans.

Untuk mencegah dampak negatif burnout, café perlu memperhatikan desain organisasi, kepemimpinan suportif, dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Strategi seperti pelatihan manajemen stres dan pengembangan kepemimpinan yang partisipatif dapat membantu menurunkan tingkat kelelahan kerja. Dengan pengelolaan yang tepat, kinerja karyawan dapat tetap optimal dan hubungan antara karyawan dan organisasi semakin kuat.

Pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kelelahan Kerja (X3), Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja memiliki koefisien regresi negatif, sehingga ketiganya berhubungan terbalik dengan kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan secara besar oleh ketiga faktor tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor yang saling terkait. Dengan mengelola beban kerja secara proporsional, meminimalkan stres kerja, serta menekan tingkat kelelahan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan. Ketiga aspek ini menjadi pilar penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café Kopi Flores Buduran Sidoarjo.

2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café Kopi Flores Buduran Sidoarjo.
3. Kelelahan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café Kopi Flores Buduran Sidoarjo.
4. Besarnya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 90,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and Proactive Approacher to Work Engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Strategic and Proactive Approaches to Work Engagement. *The Journal Crossover of Work*.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life Profits*. New York : McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hernita, S. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi*, 7(7).
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja dari Teori dan Impelementasi sampai Bukti*. Bandung. Alfabeta.
- Kusumaputri, E. Si. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mauludi, A. (2013). *Teknik Memahami Statistika I*. Jakarta : Alim's Publishing.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.