



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9332-9342

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Individu dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Nuansa Kupie Medan

Artha Defiana Br Nababan¹, Elperida Juniarni Sinurat², Mislan Sihite³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

tataadeviana@gmail.com¹, elperida250675@gmail.com², mislansihite1@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi individu, dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada cafe nuansa kupie medan. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya indikasi penurunan kinerja sebagian karyawan yang diduga dipengaruhi oleh ketidakseimbangan beban kerja, perbedaan tingkat kompetensi individu, serta kondisi kerja yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik total sampling sebanyak 35 orang karyawan yang juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1-5. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} (2,328) > t_{tabel} (2,039)$ dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Kompetensi individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,842) > t_{tabel} (2,039)$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Demikian pula dengan kondisi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,570) > t_{tabel} (2,039)$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Secara simultan (uji F), beban kerja, kompetensi individu, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,514, yang berarti variabel independen mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51,4%, sementara sisanya 48,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompetensi Individu, Kondisi Kerja, Kinerja Karyawan, Café Nuansa Kupie Medan.

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinurat *et al*, (2021), Kinerja merupakan perilaku yang nyata dari setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan instansi yang ia masuki. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Di Cafe Nuansa Kupie Medan, beban kerja menjadi salah satu pemicu pada stress karyawan, seperti beban kerja yang kurang proporsional, dimana jumlah personil yang bertugas sering kali tidak sebanding dengan tingginya volume pengunjung pada jam-jam sibuk. Sehingga memaksa karyawan untuk melakukan tugas ganda (multitasking) yang melebihi kapasitas waktu kerja normal, seperti *barista* melayani meja pelanggan atau *waiters* yang harus membantu persiapan di bagian *kitchen* ataupun bar.

Selain itu, kompetensi individu juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Agustina & Anshor, (2024), Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Sinaga & Sihombing (2021), Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan fasilitas yang mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat

memberi pengaruh positif pada kinerjanya.

Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Cafe Nuansa Kupie Medan belum sepenuhnya mendukung efektivitas dan kesejahteraan karyawan, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun organisasi kerja. Situasi tersebut berpotensi menurunkan motivasi, fokus, dan kinerja karyawan secara menyeluruh, sehingga menjadi permasalahan penting yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memberikan rekomendasi perbaikan yang tepat bagi manajemen.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang akan di jawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan?
2. Apakah kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan?
3. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan?
4. Apakah beban kerja, kompetensi individu dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan?

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan.
3. Menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi individu dan kondisi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam tiga dimensi, yaitu praktis, akademis dan teoritis, sebagai berikut:

1. **Manfaat Praktis**
Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pihak manajemen Cafe Nuansa Kupie Medan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Secara khusus, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penyesuaian pembagian beban kerja, peningkatan kompetensi karyawan serta perbaikan kondisi kerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang optimal dan produktif.
2. **Manfaat Akademis**
Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa kuliner. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan topik serupa pada konteks organisasi yang berbeda.
3. **Manfaat Teoritis**
Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai keterkaitan antara beban kerja, kompetensi individu dan kondisi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen kinerja dan perilaku organisasi, khususnya dalam konteks industri jasa.

Kajian Teori

Kerangka Teori

Resource Based View Theory

Teori *Resource Based View (RBV)* dikemukakan pertama kali oleh Jay Barney, (1991). Teori ini menyatakan bahwa keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi yang superior berasal dari pengelolaan sumber daya internal yang dimiliki perusahaan. Menurut Barney, (1991), sumber daya yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan harus memenuhi kriteria *valuable* (bernilai), *rare* (langkah), *inimitable* (sulit ditiru), dan *non-substitutable* (tidak mudah digantikan) atau dikenal dengan konsep VRIN.

Dynamic Capability Theory

Teori *Dynamic Capability* dikembangkan oleh David J. Teece, Gary Pisano dan Amy Shuen, (1997). Teori ini menjelaskan bahwa organisasi tidak hanya perlu memiliki sumber daya yang unggul, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan, membangun dan mengkonfigurasi sumber daya tersebut secara

dinamis guna menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Barney dan Clark, (2021) dalam pembaruan teorinya, menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kunci untuk menciptakan kemampuan organisasi yang tidak dapat ditiru oleh pesaing melalui pengembangan kompetensi karyawan yang spesifik. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis, terintegrasi, dan koheren terhadap pengerahan, pengembangan, manajemen, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Teece, (2007), kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan individu untuk terus mempebarui keterampilan mereka dan beradaptasi dengan perubahan kondisi kerja guna memberikan pelayanan yang unggul secara konsisten. Definisi ini memperluas pemahaman bagaimana karyawan di suatu perusahaan harus menyikapi beban kerja serta kondisi kerja yang berubah-ubah seperti pada jam-jam sibuk agar kinerja tetap stabil. Demikian juga temuan menurut Robbins dan Judge, (2021), kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang kerja yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari.

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan hasil kerja maupun perilaku kerja individu. Bernardin dan Russell (2019) mengemukakan enam indikator utama kinerja, yaitu:

1. *Quality* (kualitas kerja), sejauh mana hasil pekerjaan mendekati kesempurnaan atau memenuhi standar
2. *Quantity* (kuantitas kerja), jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu
3. *Timeliness* (ketepatan waktu), kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal
4. *Cost-effectiveness* (efisiensi penggunaan sumber daya), tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya
5. *Need for supervision* (kemandirian), sejauh mana karyawan dapat bekerja tanpa pengawasan intensif
6. *Interpersonal impact* (hubungan interpersonal), kemampuan menjalin kerja sama dan komunikasi yang baik.

Dalam konteks penelitian ini, indikator kinerja karyawan di Cafe Nuansa Kupie Medan mencakup:

1. Kualitas kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan teliti, akurat, dan memenuhi standar layanan
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah tugas yang diselesaikan sesuai target operasional
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan kebutuhan pelanggan
4. Kerja sama, yaitu kemampuan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama

Indikator-indikator tersebut mencerminkan performa karyawan baik dari sisi hasil maupun perilaku kerja, yang secara keseluruhan menggambarkan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.

Beban Kerja

Definisi Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarno, 2010). Beban tersebut bisa bersifat kuantitatif, yaitu berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan, maupun kualitatif, yang menggambarkan tingkat kesulitan serta kompleksitas suatu pekerjaan.

Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka, (2015) dan Rivai, (2018), beban kerja dapat dinilai melalui sejumlah indikator utama yang merepresentasikan dimensi kuantitatif maupun kualitatif dari tuntutan pekerjaan. Indikator tersebut mencakup:

1. *Volume Tugas (Workload Volume)*, menggambarkan jumlah pekerjaan atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Semakin besar volume tugas yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.
2. *Tekanan Waktu (Time Pressure)*, berkaitan dengan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tekanan waktu yang tinggi berpotensi menimbulkan stres serta menurunkan kinerja dan efektivitas kerja individu.
3. *Kompleksitas Pekerjaan (Work Complexity)*, menunjukkan tingkat kesulitan serta kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Semakin kompleks pekerjaan, semakin besar tuntutan terhadap keterampilan dan konsentrasi karyawan.
4. *Kondisi Fisik dan lingkungan kerja (Physical Condition)*, mencakup aspek-aspek seperti suhu, pencahayaan, kebersihan, serta kelengkapan fasilitas kerja. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat

meningkatkan beban kerja baik secara fisik maupun psikologis.

5. Tanggung Jawab dan Risiko Pekerjaan (*Work Responsibility*), mencerminkan tingkat tanggung jawab terhadap hasil kerja serta risiko yang dihadapi apabila terjadi kesalahan. Semakin besar tanggung jawab dan risiko pekerjaan, semakin tinggi pula beban kerja yang dirasakan.

Dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur variabel beban kerja (X_1) pada karyawan Cafe Nuansa Kupie Medan, dengan penekanan pada dimensi kuantitatif dan kualitatif yang merefleksikan tingkat tuntutan kerja dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Kompetensi Individu

Definisi Kompetensi Individu

Menurut Kustono, *et al.*, (2024) dalam artikel *How Competency Shapes Employee Performance Through Motivation*, kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang apabila dimiliki dengan baik akan memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan meningkatkan kinerja kerja.

Menurut Sadikin, (2024) dalam artikel *Employee Competencies Strategy; A Human Resource Management Perspective*, kompetensi individu merupakan kemampuan yang harus dimiliki pekerja untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan pekerjaan dan dapat dikembangkan sebagai strategi sumber daya manusia agar organisasi mencapai keunggulan kompetitif.

Indikator Kompetensi Individu

Menurut Setiono, dkk. (2024), kompetensi individu merupakan seperangkat karakteristik yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, dan minat yang secara bersama-sama mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Berdasarkan konsep tersebut, indikator kompetensi individu dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengetahuan Kerja
Menggambarkan sejauh mana individu memahami dan menguasai aspek teoretis serta praktis yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan kerja menjadi dasar bagi individu untuk bekerja secara efisien dan meminimalkan kesalahan dalam pelayanan.
2. Keterampilan Teknis
Menunjukkan kemampuan individu dalam menerapkan teknik, metode, dan prosedur kerja secara efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Keterampilan teknis memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan produktif.
3. Komunikasi dan Kerja Sama
Merupakan cerminan dari sikap dan kemampuan individu dalam berinteraksi, berkoordinasi, serta bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Disiplin dan Tanggung Jawab
Mencerminkan nilai dan sikap individu dalam menaati peraturan, menjalankan tugas sesuai prosedur, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Kedisiplinan dan rasa tanggung jawab menjadi indikator penting dari sikap kerja yang profesional.
5. Inisiatif dan Pemecahan Masalah
Menggambarkan minat dan kemauan individu untuk bertindak proaktif, mengajukan ide baru, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul di tempat kerja secara kreatif dan efektif.

Kondisi Kerja

Definisi Kondisi Kerja

Menurut Oktasari & Jannah, (2024), kondisi kerja didefinisikan sebagai keadaan lingkungan kerja yang meliputi ketersediaan fasilitas kerja yang memadai serta faktor nonfisik di tempat kerja yang mendukung pelaksanaan tugas karyawan.

Menurut Widyastuti & Indiyati, (2021), lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehari-hari.

Indikator Kondisi Kerja

Menurut Santanu & Utami (2024), kondisi kerja atau lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan sosial yang saling memengaruhi dan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian tersebut, indikator-kondisi kerja yang diidentifikasi meliputi: penerangan yang memadai, suhu/ventilasi udara kerja yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, kebersihan lingkungan kerja, serta hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan.

Secara ringkas dapat dirumuskan bahwa indikator kondisi kerja mencakup:

1. Aspek fisik: pencahayaan, ventilasi/sirkulasi udara, kebisingan, tata letak ruang, kebersihan dan keamanan lingkungan kerja.
2. Aspek fasilitas: tersedianya perlengkapan kerja, sarana penunjang yang memadai sesuai tugas.
3. Aspek sosial/relasional: hubungan antara rekan kerja dan atasan, komunikasi tim, dukungan sosial.
4. Aspek kenyamanan psikologis: suasana kerja yang aman secara psikologis, minim stres lingkungan, fleksibilitas kerja memadai.

2. Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel yang dapat diukur secara numerik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berorientasi pada pengujian hipotesis yang bersifat objektif melalui pengumpulan data berbentuk angka, yang kemudian diolah menggunakan metode statistik. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menghasilkan temuan yang bersifat generalisasi dan dapat menggambarkan fenomena secara empiris berdasarkan data aktual yang diperoleh dari responden.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Cafe Nuansa Kupie Medan, yang berlokasi di Jalan Amir Hamzah, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan yang aktif bekerja pada saat penelitian berlangsung tercatat sebanyak 35 orang, yang terdiri atas beberapa divisi utama, yakni *barista*, *kitchen staff*, *cashier*, *waiter/waitress*, *cleaning service*, serta *floor manager*.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling (*census sampling*). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu hanya 35 orang, sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yakni 35 responden.

Pemilihan teknik total sampling memiliki dasar pertimbangan metodologis, yaitu untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan akurat. Melibatkan seluruh populasi sebagai sampel memungkinkan peneliti untuk menggambarkan kondisi aktual seluruh karyawan di Cafe Nuansa Kupie Medan secara menyeluruh tanpa adanya potensi bias akibat seleksi sampel. Selain itu, penggunaan teknik ini juga meningkatkan validitas internal penelitian, karena seluruh individu yang termasuk dalam populasi turut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

Teknik Analisis

Teknik analisis data merupakan tahapan penting dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengolah, menginterpretasikan, dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan statistik inferensial. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk memastikan hasil analisis yang akurat, valid, dan reliabel.

Proses analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan sistematis, yaitu:

1. Uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian
2. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas
3. Analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan dependen
4. Uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09796195

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7448>

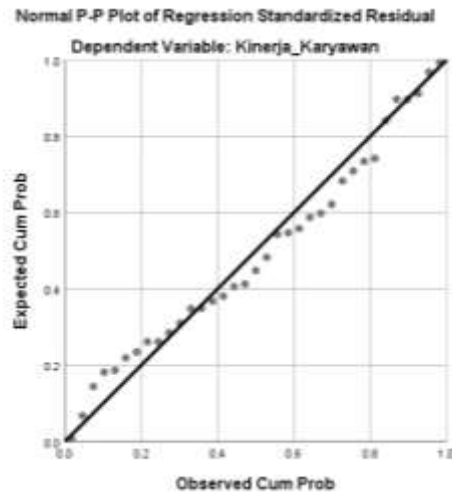
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.085
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil olah Data IBM SPSS, 2025

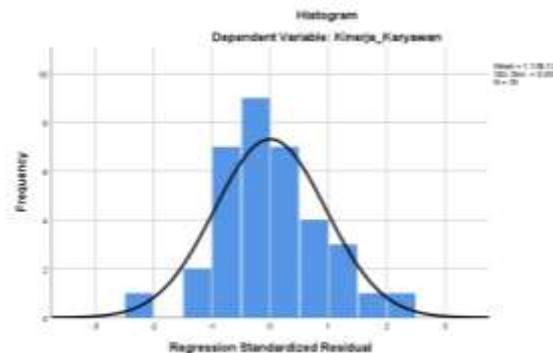
Tabel 4.7, nilai p atau Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200. Karena nilai Signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Gambar 3.1 Uji Normalitas - Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Gambar 3.2 Uji Normalitas – Histogram



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Gambar 3.1 di atas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 3.2 diatas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 4.1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Sementara pada Gambar 4.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal yaitu berbentuk lonceng dan berada di tengah, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi baik tidak ada korelasi antara variabel independen.

Tabel 3.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
BEBAN KERJA	.881	1.135
KOMPETENSI INDIVIDU	.847	1.181
KONDISI KERJA	.788	1.269

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7448>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

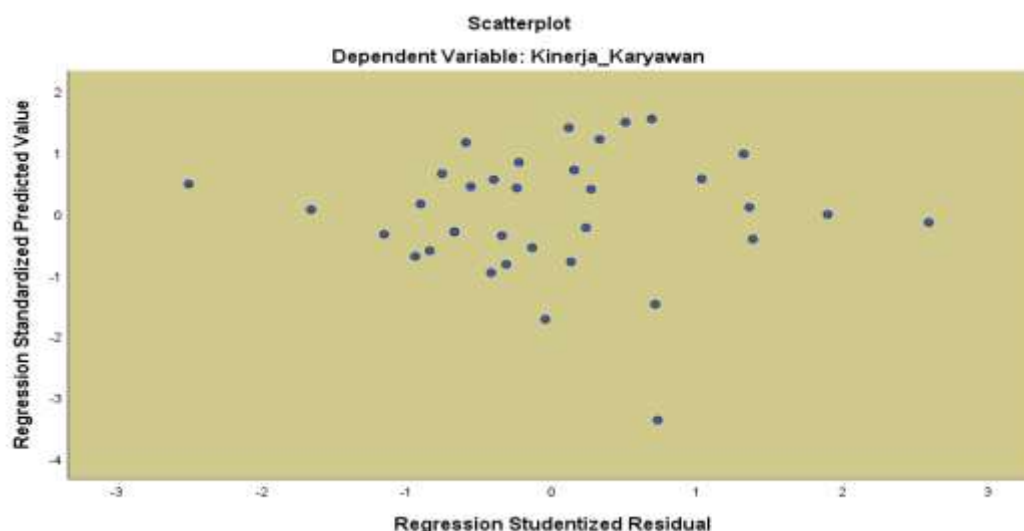
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,881 dan nilai VIF sebesar 1,135. Variabel kompetensi individu memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,847 dengan VIF sebesar 1,181, sedangkan variabel kondisi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,788 dan VIF sebesar 1,269. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.3 Uji Heterokedastisitas Grafik – *Scatterplots*



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.398	3.027		.792	.434
	Beban_Kerja	-.006	.060	-.018	-.096	.924
	Kompetensi_Individu	.039	.076	.100	.514	.611
	Kondisi_Kerja	-.009	.079	-.022	-.108	.915

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel 4.15, dapat dilihat bahwa *Sig.* pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.094	4.746		.026
	Beban_Kerja	.217	.093	.297	.027
	Kompetensi_Individu	.339	.119	.369	.008
	Kondisi_Kerja	.318	.124	.346	.015

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Olah Data IBM SPSS 2025

Tabel 4. diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 11,094 + 0,217X_1 + 0,339X_2 - 0,318X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan:

1. Nilai konstanta sebesar 11,094 menunjukkan bahwa variabel Beban kerja, kompetensi individu, dan kondisi kerja jika nilainya 0 maka tingkat Kinerja karyawan adalah sebesar 11,094.
2. Nilai koefisien Beban kerja sebesar 0,217 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Beban kerja sebesar 1 kali maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,217 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien kompetensi individu sebesar 0,339 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi individu sebesar 1 kali maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,339 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. nilai koefisien kondisi kerja sebesar 0,318 dengan nilai positif. hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kondisi kerja sebesar 1 kali maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,151 dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis
Uji Signifikan Parsial

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.094	4.746		2.337	.026
Beban_Kerja	.217	.093	.297	2.328	.027
Kompetensi_Individu	.339	.119	.369	2.842	.008
Kondisi_Kerja	.318	.124	.346	2.570	.015

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Olah Data IBM SPSS 2025

Tabel 4.11 diperoleh hasil :

1. Diketahui nilai t hitung beban kerja 2.328 > t tabel 2,039 dan nilai sig 0,027 < 0,05, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diketahui nilai t hitung kompetensi individu sebesar 2.842 > t tabel 2,039 dan nilai sig 0,008 < 0,05, artinya kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diketahui nilai t hitung kondisi kerja sebesar 2.570 > t tabel 2,039 dan nilai sig 0,015 < 0,05, artinya kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tidak bebas. Adapun rumus F_{tabel} :

$$Df_1 = k-1, df_2 = n-k$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel
n = Jumlah Responden

Maka,

$$df_1 = 3, \text{ dan } df_2 = 35-4 = 31, F_{tabel} = (3:31), F_{tabel} = 2,91, \text{ hasil uji f dilihat dari tabel berikut:}$$

Tabel 3.6 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	716.571	3	238.857	12.968	.000 ^a
	Residual	570.972	31	18.418		
	Total	1287.543	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA, BEBAN KERJA, KOMPETENSI INDIVIDU

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Dari tabel tersebut, nilai f hitung sebesar 12,968 sedangkan nilai f tabel sebesar 2,91 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kompetensi individu dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.514	4.292
a. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA, BEBAN KERJA, KOMPETENSI INDIVIDU				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Pada tabel 4.19, nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) 0,514. Berdasarkan nilai beban kerja, kompetensi individu dan kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan 51,4% sisanya 48,6% dijelaskan variabel atau faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t), diperoleh nilai t hitung beban kerja $2.328 > t$ tabel 2,039 dan nilai sig $0,027 > 0,05$, bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan merupakan faktor penting yang secara nyata mampu mendorong peningkatan hasil kerja. Teori *Resource-Based View* (Barney, 1991) memandang bahwa karyawan adalah aset strategis yang memiliki nilai (*Value*), kelangkaan (*Rarity*), sulit ditiru (*Inimitability*), dan terorganisir (*Organization*), atau dikenal dengan kerangka VRIO. Di Cafe Nuansa Kupie Medan, beban kerja yang tinggi namun dikelola dengan baik bertindak sebagai instrumen untuk mengeksplorasi potensi internal karyawan.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa volume pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dipandang sebagai sebuah tantangan profesional oleh karyawan. Beban kerja yang optimal mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dan tetap fokus pada pencapaian target. Menurut Haryono, (2018), beban kerja yang terdistribusi dengan baik dapat meningkatkan fokus karyawan terhadap target harian. Nilai positif dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa para karyawan Cafe Nuansa Kupie Medan mampu menyerap tanggung jawab yang diberikan menjadi sebuah pencapaian kerja yang nyata.

Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Kompetensi Individu menunjukkan nilai t hitung sebesar $2.842 > t$ tabel 2,039 dan nilai sig $0,008 < 0,05$, Hasil analisis ini membuktikan bahwa Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Cafe Nuansa Kupie Medan Artinya, setiap peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang nyata. Menurut Saputra, *et al.* (2021), menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan). Hasil penelitian ini memperkuat teori tersebut bahwa peningkatan standar kompetensi individu secara langsung berkorelasi dengan pencapaian target kerja di Cafe Nuansa Kupie Medan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mumpuni merupakan modal utama karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung lebih mandiri, mampu memecahkan masalah dengan cepat, dan memiliki akurasi kerja yang lebih baik. Menurut Hutapea & Thoha, (2022), mengidentifikasi tiga komponen utama kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan sikap. Temuan pada Cafe Nuansa Kupie Medan membuktikan bahwa jika ketiga komponen ini dikelola dengan baik melalui pelatihan atau pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan terus meningkat secara signifikan.

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, nilai t hitung kondisi kerja sebesar $2.570 > t$ tabel 2,039 dan nilai sig $0,015 > 0,05$ Dengan demikian, hasil pengujian ini membuktikan bahwa Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Cafe Nuansa Kupie Medan Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam menunjang produktivitas. Kondisi kerja yang baik, mencakup lingkungan fisik (seperti kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja) maupun lingkungan non-fisik (seperti dukungan rekan kerja dan suasana kerja yang kondusif), terbukti mampu memicu karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dalam teori *RBV* (Barney, 1991), perusahaan dipandang sebagai kumpulan sumber daya. Kondisi kerja yang baik (seperti fasilitas cafe yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan ketersediaan peralatan) merupakan *Physical Capital Resources* yang krusial. Di Cafe Nuansa Kupie Medan, lingkungan kerja yang tertata dan mendukung bertindak sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Individu, dan Kondisi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), beban kerja, kompetensi individu, dan kondisi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cafe Nuansa Kupie Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, meskipun secara parsial terdapat variabel yang tidak berpengaruh signifikan.

Secara konseptual, dalam perspektif Jay Barney (1991) melalui teori *Resource Based View (RBV)*, kinerja organisasi dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya internal secara terpadu. Beban kerja yang terdistribusi dengan baik, kompetensi individu yang memadai, serta kondisi kerja yang mendukung merupakan bagian dari sumber daya strategis yang bernilai (*valuable*). Ketika ketiganya dikelola secara optimal dan saling mendukung, maka organisasi mampu menciptakan stabilitas dan efektivitas kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut teori *Dynamic Capability* yang dikembangkan oleh David J. Teece, Gary Pisano, dan Amy Shuen (1997), organisasi harus mampu mengintegrasikan dan menyesuaikan seluruh sumber daya secara dinamis dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dalam konteks Cafe Nuansa Kupie Medan yang memiliki dinamika jumlah pelanggan dan intensitas kerja yang fluktuatif, kemampuan manajemen dalam mengombinasikan pengaturan beban kerja, pengembangan kompetensi, serta penciptaan kondisi kerja yang adaptif menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi R-Square (R^2)

Seberapa besar pengaruh beban kerja, kompetensi individu dan kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Cafe Nuansa Kupie Medan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinan (*R-Square*) adalah 0,514. Berdasarkan nilai tersebut beban kerja, kompetensi individu dan kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Cafe Nuansa Kupie Medan sebesar 51,4% sisanya 48,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

4. Kesimpulan

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,328) > t_{tabel} (2,039)$ dan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang diberikan saat ini dipandang sebagai tantangan profesional (*professional challenge*) yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih terorganisir dan fokus guna mencapai target harian. Dengan kata lain, beban kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan pada objek penelitian ini. Kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,842) > t_{tabel} (2,039)$ dan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$. Variabel ini menjadi faktor yang paling kuat pengaruhnya dibandingkan variabel lain. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mumpuni memungkinkan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan akurat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal di Cafe Nuansa Kupie Medan. Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Nuansa Kupie Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,570) > t_{tabel} (2,039)$ dan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$. Suasana kerja yang kondusif, ketersediaan fasilitas, serta hubungan kerja yang harmonis di Cafe Nuansa Kupie Medan terbukti mampu mendukung karyawan dalam mencapai target kerja secara optimal. Secara simultan, beban kerja, kompetensi individu, dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} (12,968) > F_{tabel} (2,91)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, sinergi antara pembagian tugas yang tepat, peningkatan kapasitas SDM, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman secara bersama-sama akan menentukan kualitas kinerja karyawan secara menyeluruh. Bagi Manajemen Cafe Nuansa Kupie Medan, diharapkan dapat mengatur beban kerja karyawan dengan lebih baik serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan kerja rutin (*training*), pelatihan *hospitality* untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Selain itu, Kondisi kerja perlu terus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menjaga tanggung jawab dalam menjalankan tugas agar kinerja dapat terus ditingkatkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian lebih luas.

Referensi

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
2. Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
3. Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2019). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
4. Jannah, R., & Sumartik, S. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Beban Kerja dan Stres Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 45–58.
5. Rani Aprilyani, Wulandari, D., & Surono, H. (2023). Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan Restoran Saung Kabayan Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(3), 112–122.
6. Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
8. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
9. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
10. Setiono, A., Rachmawati, D., & Hartono, T. (2024). The Influence of Competence with the Elements of Knowledge, Understanding, Ability/Skills, Values, Attitudes and Interest on Employee Performance. *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, 14(1), 77–89.
11. Shahnaz Aprilia, Yuliani Setyaningsih, & Endah Kumala Dewi. (2024). Analisis Beban Kerja Mental dan Fisik terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Terapan*, 9(2), 89–101.
12. Sinurat, E., Sihite, M., & Simbolon, D. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(2), 112–121.
13. Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
14. Thesa, N. L., Wijaya, S., & Tirtha, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen F&B Service InterContinental Bali Resort. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 7(2), 77–89.
15. Wachdijono, & Yahya, F. (2021). Pengaruh Kepatuhan SOP terhadap Kepuasan Pelanggan di Industri Cafe. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern*, 8(3), 100–112.
16. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
17. Wibowo. (2022). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.