

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET  
DI KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan  
dalam memperoleh gelar Sarjana S1**



**QUENTIN HANDI ROH CAHYO PRIMA**

**NIM: 2122106**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTASI  
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS  
PALEMBANG  
2024**

# **PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET DI KOTA PALEMBANG**

**Quentin Handi Roh Cahyo Prima**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi*

*Universitas Katolik Musi Charitas*

*Jalan Bangau No. 60 Palembang*

*Email: [handiquentin@gmail.com](mailto:handiquentin@gmail.com)*

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan minimarket di Kota Palembang. Jenis pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu *Non-Probability Sampel* dengan *Purposive Sampling* yang tentukan berdasarkan kriteria yang terdiri berstatus karyawan tetap, telah bekerja minimal 1 (satu) tahun, serta bekerja dibagian pelayanan seperti kasir, pramugari dan sejenisnya, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner (*print out*) dan wawancara. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS versi 21. Hasilnya adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Lalu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the influence of workload and work motivation on the performance of minimarket employees in Palembang City. The type of approach used in this research is quantitative. The sampling technique used is Non-Probability Sampling with Purposive Sampling, determined based on specific criteria, including being a permanent employee, having worked for at least one (1) year, and serving in customer service positions such as cashier, shop attendant, and similar roles. Data collection techniques involve the distribution of printed questionnaires and interviews. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis with SPSS version 21 software. The results indicate that workload has a positive and significant influence on the performance of minimarket employees in Palembang City. Furthermore, work motivation also has a positive and significant influence on the performance of minimarket employees in Palembang City.*

*Keywords : Workload, Motivation work, and Performance*

## PENDAHULUAN

Dikutip dari Goodstats.id, Kearney (2022), menyatakan Indonesia menempati posisi empat Global Retail Development Index (GRDI) dengan nilai indeks 53 di atas negara Malaysia dengan nilai 54,1, India dengan nilai indeks 64,4 serta posisi teratas yaitu negara China dengan indeks sebesar 72,8. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Indonesia berada di negara dengan pasar ritel terbesar, sehingga banyaknya gerai-gerai minimarket yang tersebar diberbagai wilayah. (<https://goodstats.id/article/daftar-negara-dengan-indeks-pasar-ritel-terbesar-di-dunia-indonesia-peringkat-berapa-dJ8v7>, diakses pada 15 Januari 2025, pukul 20.00 WIB).

Berdasarkan data *Euromonitor* yang dikutip dari Databoks.com ditahun 2022, Alfamart mampu memperoleh pendapatan sebesar US\$ 7,6 miliar meningkat 40% dibandingkan 2021. Lalu Indomaret mencapai pendapatan penjualan sebesar US\$ 7,6 miliar, meningkat 22,7% dari pada tahun 2021. Alfamidi memperoleh pendapatan US\$ 1,1 miliar pada tahun 2022. Data tersebut menunjukkan minimarket merupakan segmen terbesar di Indonesia dan untuk di masa depan pendapatan tersebut diperkirakan akan terus meningkat. (<https://databoks.katadata.co.id/infografik/2023/07/18/inilah-toko-retail-terlaris-di-indonesia-2022-alfamart-juara>, diakses pada 15 Januari 2025, pukul 20.30 WIB).

Berdasarkan data dari United States Department of Agriculture (USDA) pada bulan Juli 2023 yang dikutip melalui [databoks.katadata.co.id](https://databoks.katadata.co.id), Indomaret menjadi minimarket dengan gerai terbanyak di Indonesia. Pada posisi pertama ditempati Indomaret dengan jumlah gerai sebanyak 19.996, kedua yaitu Alfamart dengan jumlah 17.394 gerai, dan yang ketiga yaitu Alfamidi dengan jumlah 2.273 gerai. Dapat disimpulkan bahwa ketiga minimarket tersebut menguasai pasar di Indonesia yang mempunyai koneksi yang begitu luas di berbagai wilayah.

Berlandaskan data Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Palembang, Indomaret merupakan minimarket terbanyak di Kota Palembang yaitu sebanyak 318 gerai, lalu minimarket Alfamart yang jumlah 209 gerai. Jumlah kedua minimarket tersebut tersebar di 18 Kecamatan di Kota

Palembang. Dikutip dari salah satu website berita Sumselupdate.com Alfamidi telah membuka 5 gerai baru yang berada di Jalan Sultan Mansyur, Jalan Angkatan 66, Jalan Lebak Murni, Jalan Kopral Anwar, dan yang terbaru di Jalan Opi Raya. (<https://sumselupdate.com/palembang-lagi-ramai-dengan-alfamidi-ternyata-ini-perbedaannya-dengan-Alfamart/>, diakses pada 16 Januari 2025, pukul 14.05 WIB).

Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan minimarket di Kota Palembang kepada 5 responden karyawan minimarket di Kota Palembang yang meliputi karyawan minimarket Alfamart sebanyak 2 orang, karyawan Indomaret sebanyak 2 orang, dan karyawan minimarket Alfamidi sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terdapat fenomena terkait permasalahan beban kerja bahwa para karyawan sering bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Karyawan harus bersedia bekerja secara loyalitas apabila bekerja melewati batas jam kerja. Terjadinya perangkapan tugas seperti pada posisi pramuniaga dan juga kasir. Walaupun karyawan mengalami tuntutan kerja tinggi, terdapat faktor lain seperti standard operating procedure (SOP) yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, kesejahteraan karyawan yang terpenuhi serta tumbuhnya rasa semangat dalam melaksanakan tugas. Namun, ada beberapa karyawan minimarket yang ada di Kota Palembang merasa bahwa SOP yang telah ditetapkan kurang efektif dalam meminimalisir kesalahan kerja dan potensi kecelakaan kerja.

Adanya fenomena mengenai permasalahan pada motivasi kerja membuktikan bahwa kebutuhan karyawan terkait motivasi kerja telah terpenuhi seperti tempat istirahat yang memadai, gaji yang sebanding dengan volume pekerjaan, jaminan keamanan kerja, adanya asuransi ketenagakerjaan serta apresiasi atas kinerja yang telah dilakukan. Lalu adanya dukungan moral dari atasan dan juga rekan kerja berupa semangat ataupun pujian. Selain itu, adanya peluang jenjang karir atau promosi jabatan dari karyawan tetap, asisten kepala toko hingga kepala toko. Tetapi disisi lain, beberapa gerai minimarket di Kota Palembang masih kurang dalam hal pengakuan atas hasil kerja dan perusahaan kurang mendukung penuh atas potensi yang dimiliki karyawan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai fenomena permasalahan pada kinerja karyawan bahwa rata-rata karyawan pernah melakukan kesalahan pada saat kerja. Beberapa karyawan yang sepenuhnya tidak melaksanakan dan melakukan tindakan yang melanggar SOP. Lalu sering melakukan pekerjaan dengan volume tinggi yang wajib dituntaskan dengan waktu singkat. Rata-rata karyawan pernah datang terlambat dengan berbagai alasan misalnya hujan deras, kendala pada saat menuju tempat kerja, dan urusan pribadi. Selain itu, karyawan sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akibat berbagai kendala. Kurangnya jumlah personel di setiap shift kerja membuat karyawan merasa kewalahan sehingga kurang efektif ketika bekerja di jam sibuk. Karyawan juga terlalu bergantung pada perintah atasan sehingga kurang inisiatif dalam mengambil keputusan terkait operasional minimarket.

Penelitian terdahulu terkait dengan beban kerja dilakukan oleh Kurniawan dan Rizky (2022) serta Indriani et al., (2023) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menjadi masalah di beberapa bidang. Menurut riset sebelumnya oleh Winoto et al. (2024) dan Mahayasa et al. (2024), beban kerja memiliki pengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Kedua riset ini menerangkan bahwa beban kerja tetap dianggap sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu dan bahkan seseorang yang bekerja berlebihan dapat termotivasi untuk memberikan kinerja secara maksimal guna mencapai sasaran yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu berhubungan dengan motivasi kerja oleh Saputra dan Marlius (2023), serta Parandy (2024) memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu meningkatkan gairah kerja sumber daya manusia, mendorong terciptanya integrasi, serta memperkuat kerja sama antar karyawan. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan Mutiara dan Candra (2024), membuktikan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa kurangnya implementasi secara efektif dalam memenuhi kebutuhan

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Audina dan Aswan (2023), membuktikan motivasi kerja berdampak negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat ataupun menurunnya tingkat motivasi kerja maka belum dipastikan akan semakin naik kinerja karyawan yang dihasilkan.

Penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan oleh Wulandari et al., (2024) menerangkan bahwa secara bersamaan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Beban kerja dengan volume tekanan kecil dapat membuat karyawan merasa bosan, sehingga menurunkan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja yang kuat, baik dari dalam diri setiap orang maupun lingkungan kerja mendukung para karyawan untuk bekerja lebih serius. Riset sebelumnya dilaksanakan oleh Nabila dan Syarvina (2022), mengungkapkan bahwa beban kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Farras (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Merujuk pada latar belakang serta fenomena yang terjadi pada karyawan minimarket di Kota Palembang, maka peneliti akan mengkaji keterkaitan variabel beban kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Sehingga judul penelitian tersebut yakni **Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Di Kota Palembang.**

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang?

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Robbins dan Judge dalam Mapata et al., (2024:125) beban kerja adalah sekumpulan tanggung jawab, tekanan, dan tugas yang diberikan kepada karyawan. Bakker dan Sanz-Vergel dalam Mapata et al., (2024:125) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan sebagai tingkat tuntutan dan kebutuhan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Menurut Menpan dalam Suradi (2020:32) beban kerja merupakan serangkaian tugas yang perlu diselesaikan oleh berbagai pemegang jabatan organisasi sesuai dengan ketetapan waktu yang disepakati. Dalam menjalani kegiatan kerja pengelolaan waktu dan tanggung jawab menjadi hal terpenting agar dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Mahawati et al., (2021:50) menyatakan beban kerja merupakan sebuah faktor yang wajib diawasi organisasi ataupun perusahaan karena pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Nabila dan Syarvina, (2022) sebuah aspek yang menjadi pengaruh kinerja karyawan yaitu beban kerja. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat dinilai dari dampak beban kerja melalui seberapa banyak tugas atau tanggung jawab yang diterima karyawan agar bisa melakukan pekerjaannya.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Suryani et al., (2020:82) motivasi kerja adalah dorongan atas tindakan seseorang yang mengarah pada suatu tujuan. Dorongan tersebut bertujuan untuk membuat seorang karyawan bekerja secara efektif, dengan cara yang optimal dan produktif agar tujuan yang ditetapkan tercapai.

Menurut Sutrisno, dalam Adhari (2021:40), motivasi adalah aspek yang menjadi penggerak pegawai untuk melaksanakan berbagai kegiatan tertentu. Menurut Mangkunegara, dalam Soelistya et al., (2021:61), motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan supaya dapat menggapai sasaran serta motifnya. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai pendorong seseorang guna

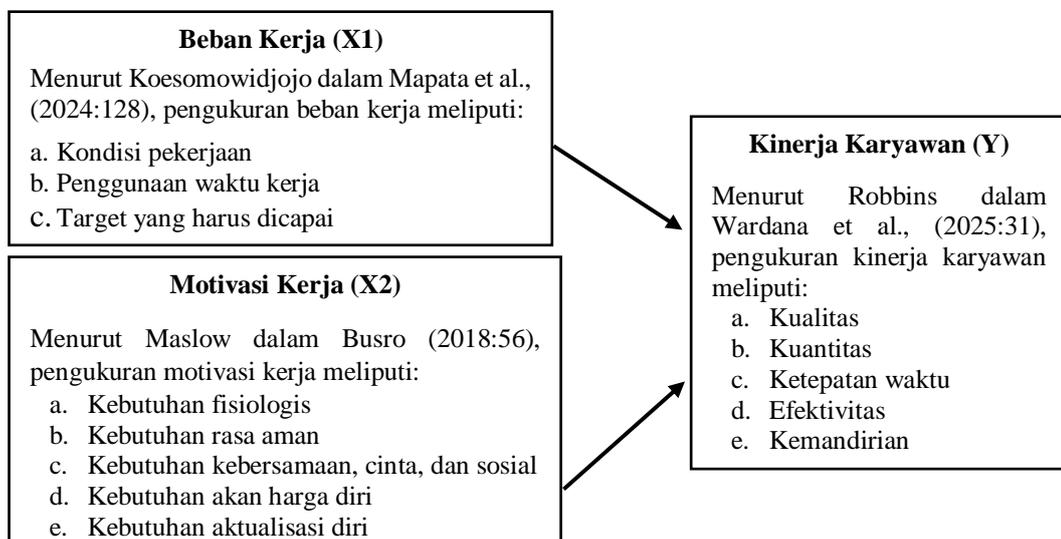
meningkatkan efektivitas dan semangat kerja supaya dapat mencapai kepuasan pekerjaan dalam proses terget yang ingin dicapai.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, dalam Soelistya et. al., (2021:91) kinerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas ditujukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kewajiban individu. Menurut Murti dan Srimulyani, dalam Soelistya et, al., (2021:91) kinerja karyawan adalah jumlah banyaknya para karyawan dalam memperoleh keterlibatan pada perusahaan yang terdiri dari kuantitas hasil, kualitas hasil, jangka waktu, kehadiran ke tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Rivai dan Basri, dalam Suryani et. al., (2021:2) kinerja adalah tingkat keberhasilan individu ketika melakukan pekerjaan dibandingkan dengan asumsi misalnya standar output kerja, tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati. Afandi (2018:83), mengatakan bahwa kinerja adalah perolehan capaian dari pelaksanaan kerja oleh individu ataupun kelompok dalam suatu perusahaan berdasarkan wewenang serta kewajiban dalam upaya mencapai target perusahaan secara legal yang tidak menyimpang etika, moral, dan hukum.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



## **Pengembangan Hipotesis**

### **Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan**

Setiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan akan menghadapi beban kerja dengan volume yang berbeda-beda. Beban kerja dengan volume yang tinggi akan mengakibatkan karyawan akan merasa kelelahan, baik secara fisik maupun psikologi serta performa kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan. Bila perusahaan mampu mengelola beban kerja para karyawan secara baik, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Berdasarkan penelitian Kurniawan dan Rizky (2022) serta Indriyani et. al., (2024) beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyimpulkan bahwa pemberian suatu tugas ataupun target pekerjaan tanpa penyesuaian keahlian dimiliki karyawan serta tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak kurang baik bagi perusahaan sehingga karyawan akan merasa tertekan serta performa yang dihasilkan kurang memenuhi harapan perusahaan. Maka hipotesis yang digunakan terkait variabel beban kerja dan kinerja karyawan adalah:

H1: Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang

### **Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja yang positif bisa menaikkan peforma kinerja karyawan dengan baik dan efektif untuk menghadapi beban kerja dengan volume yang bervariasi berdasarkan tanggung jawab yang dilakukan. Sebaliknya apabila motivasi kerja negatif terbentuk dalam diri setiap karyawan maka kinerja yang dihasilkan kurang baik sehingga berpengaruh pada proses pencapaian tujuan perusahaan, sehingga semakin tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal yang berakibat semakin beratnya beban kerja yang dihadapi. Penelitian Saputra dan Marlius (2023) serta Parandy (2024) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang digunakan terkait variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah:

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Riset ini menerapkan penelitian bersifat kuantitatif. Tujuannya yaitu menerapkan serta mengembangkan model matematik, teoritis dan hipotesis berhubungan dengan fenomena alam.

### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan minimarket di Kota Palembang. Teknik penambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* melalui metode *purposive sampling*. Sampel yang dipilih adalah karyawan yang bekerja di minimarket Kota Palembang dengan kriteria subjek sebagai berikut:

- a. Berstatus karyawan tetap;
- b. bekerja dibagian pelayanan (kasir dan pramuniaga);
- c. telah bekerja minimal selama 1 tahun.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Data Primer**

Peneliti mendapatkan data primer lewat wawancara, dan pengisian kuesioner. Data primer pada penelitian ini yaitu data terkait dengan pernyataan responden variabel yang diteliti yaitu beban kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan yang didapatkan dari hasil kuesioner.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari data jumlah gerai minimarket di Indonesia, data indeks pasar ritel terbesar didunia, data jumlah gerai minimarket terbanyak di Indonesia, data pertumbuhan gerai minimarket di Kota Palembang, serta data pendukung terkait variabel yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Nilai Sig	Keterangan
<b>Beban Kerja</b>	X1.1	0,663	0,1927	0,000	Valid
	X1.2	0,671	0,1927	0,000	Valid
	X1.3	0,660	0,1927	0,000	Valid
	X1.4	0,668	0,1927	0,000	Valid
	X1.5	0,665	0,1927	0,000	Valid
	X1.6	0,559	0,1927	0,000	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>	X2.1	0,589	0,1927	0,000	Valid
	X2.2	0,655	0,1927	0,000	Valid
	X2.3	0,712	0,1927	0,000	Valid
	X2.4	0,693	0,1927	0,000	Valid
	X2.5	0,713	0,1927	0,000	Valid
	X2.6	0,605	0,1927	0,000	Valid
	X2.7	0,701	0,1927	0,000	Valid
	X2.8	0,564	0,1927	0,000	Valid
	X2.9	0,645	0,1927	0,000	Valid
	X2.10	0,619	0,1927	0,000	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	Y.1	0,539	0,1927	0,000	Valid
	Y.2	0,588	0,1927	0,000	Valid
	Y.3	0,611	0,1927	0,000	Valid
	Y.4	0,537	0,1927	0,000	Valid
	Y.5	0,547	0,1927	0,000	Valid
	Y.6	0,665	0,1927	0,000	Valid
	Y.7	0,597	0,1927	0,000	Valid
	Y.8	0,612	0,1927	0,000	Valid
	Y.9	0,460	0,1927	0,000	Valid
	Y.10	0,398	0,1927	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner yang diolah SPSS 2025

Dari hasil pengujian yang dilaksanakan terhadap seluruh pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa nilai r hitung melebihi r tabel (0,1927) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05 (5%). Oleh karena itu, dapat dinyatakan semua pernyataan kuesioner tersebut adalah valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha Standart</i></b>	<b>Keterangan</b>
Beban Kerja	0.716	0.60	Reliabel
Motivasi kerja	0.844	0.60	Reliabel
Kinerja	0.745	0.60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil tersebut dapat dibuktikan perolehan nilai *Cronbach's Alpha* variabel beban kerja yaitu 0.716, variabel motivasi kerja senilai 0.844, serta variabel kinerja senilai 0.745. Nilai tersebut memenuhi syarat yaitu  $> 0.60$  maka ketiga variabel tersebut dianggap reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b><i>Unstandardized Residual</i></b>	
Asymp. Sig (2-tailed)	0.906

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Merujuk pada uraian tabel hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0.906 dimana nilai tersebut melebihi 0.05. Hal ini menyatakan bahwa residual data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (X1)	0.999	1.003	Tidak Terjadinya Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0.997	1.003	Tidak Terjadinya Multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan data hasil pengujian multikolinearitas dapat membuktikan bahwa skor tolerance kedua variabel bebas  $> 0.10$  (diatas 0.10) serta skor VIF pada kedua variabel bebas  $< 10.00$  (tidak lebih 10.00). Oleh karena itu dinyatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadinya multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastistas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastistas**

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.625	Tidak terjadi heteroskedastistas
Motivasi Kerja (X2)	0.994	Tidak terjadi heteroskedastistas

Sumber: Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil tabel pengujian heteroskedastistas membuktikan bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedastistas. Hal ini disebabkan karena nilai signifikan kedua variabel tersebut melebihi 0.05 ( $> 0.05$ ).

## Analisis Statistik Deskriptif

### Kuesioner Variabel Beban Kerja

Tabel 6

#### Variabel Beban Kerja

Item Kuesioner	Jawaban					N	Rata-Rata Total Skor	Rata-Rata Variabel
	SS	S	N	TS	STS			
X1.1	49	43	8	4	0	104	4,32	4,03
X1.2	34	49	16	4	1	104	4,07	
X1.3	32	32	30	7	3	104	3,80	
X1.4	32	43	17	8	4	104	3,88	
X1.5	43	39	17	4	1	104	4,14	
X1.6	38	39	17	9	1	104	4,00	

Sumber: Data kuesioner

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel beban kerja antara 3,80 hingga 4,32. Dengan hasil nilai rata-rata tertinggi (4,32) yang diperoleh yaitu pada pernyataan 1 (X11) dengan bunyi “*Standard operating procedure* (SOP) yang ditetapkan perusahaan membantu saya meminimalisir kesalahan kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa panduan atau instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan adalah jelas dan terstruktur yang membuat aktivitas kerja yang dilakukan lebih terarah serta mengurangi terjadinya kesalahan kerja. Kemudian untuk nilai rata-rata terendah (3,80) terdapat pada pernyataan 3 (X13) dengan bunyi “Saya jarang bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sering melakukan pekerjaan diluar batas jam kerja yang ditetapkan setiap shift karena tuntutan atau target kerja dapat diselesai sesuai dengan batas waktu.

## Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 7**  
**Variabel Motivasi Kerja**

Item Kuesioner	Jawaban					N	Rata-Rata Total Skor	Rata-Rata Variabel
	SS	S	N	TS	STS			
X2.1	40	33	25	6	0	104	4,03	4,34
X2.2	59	31	11	3	0	104	4,40	
X2.3	63	29	10	2	0	104	4,47	
X2.4	54	29	15	4	2	104	4,24	
X2.5	57	36	7	4	0	104	4,40	
X2.6	53	38	11	2	0	104	4,37	
X2.7	59	37	7	1	0	104	4,48	
X2.8	53	40	10	1	0	104	4,39	
X2.9	63	32	18	7	0	104	4,49	
X2.10	44	35	18	7	0	104	4,12	

Sumber: Data kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dengan hasil terendah sebesar 4.03 dan yang tertinggi yaitu sebesar 4.47. Nilai rata-rata terendah (4,03) terdapat pada pernyataan 1 (X21) dengan kalimat “gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar (misalnya makanan dan minuman, pakaian, dan lain sebagainya)”. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima selama bekerja diminimarket belum cukup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi (4,47) terdapat pada pernyataan 3 (X23) dengan kalimat “perusahaan memberikan perlindungan kerja yang memadai ataupun jaminan kesehatan”. Karena sesuai dengan kewajiban hukum di Indonesia setiap perusahaan yang memiliki karyawan wajib memberikan perlindungan kerja atau jaminan kesehatan seperti Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Ketenagakerjaan.

## Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 8

### Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	Jawaban					N	Rata-Rata Total Skor	Rata-Rata Variabel
	SS	S	N	TS	STS			
Y.1	14	22	35	31	2	104	3,14	4,11
Y.2	50	38	14	2	0	104	4,31	
Y.3	45	47	11	1	0	104	4,31	
Y.4	49	30	20	5	0	104	4,18	
Y.5	58	30	11	3	2	104	4,34	
Y.6	41	34	26	3	0	104	4,09	
Y.7	50	37	15	2	0	104	4,30	
Y.8	39	41	19	4	1	104	4,09	
Y.9	41	44	14	5	0	104	4,16	
Y.10	45	40	15	4	0	104	4,21	

Sumber: Data Kuesioner

Berdasarkan data tabel tersebut, nilai rata-rata kinerja karyawan berkisar antara 3,14 hingga 4,34. Pernyataan 5 (Y5) pada indikator ketepatan waktu dengan kalimat “saya selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu” merupakan yang tertinggi dengan nilai 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya disiplin dan datang tepat waktu sesuai aturan perusahaan. Peraturan tegas diterapkan bagi karyawan yang sering terlambat, seperti pemberian surat peringatan. Sementara itu, pernyataan 1 (Y1) pada indikator kualitas merupakan nilai rata-rata terendah (3,14) dengan kalimat pernyataan “saya jarang melakukan kesalahan pada saat bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih sering melakukan kesalahan kerja yang disebabkan oleh tuntutan untuk bekerja cepat dan teliti, yang memicu kesalahan

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Standart eror	Signifikan
Constant	21,683	4,534	0.000
Beban Kerja (X1)	0.401	0.119	0.001
Motivasi Kerja (X2)	0.225	0.083	0.008

Sumber: Data yang diolah SPSS 2025

Mengacu pada data hasil pengujian tersebut maka persamaan regresi dalam penelitian ini mampu diuraikan dengan rumus:

$$Y = 21,683 + 0,401 X1 + 0.225 X2$$

Temuan tentang hasil analisis regresi linear berganda dipenelitian ini dapat diperjelas dengan pernyataan berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 21,683 membuktikan bila variabel beban kerja dan motivasi kerja bernilai tetap, maka kinerja karyawan juga dinyatakan tetap sama.
- 2) Koefisien regresi variabel beban kerja memiliki nilai sebesar 0.401. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0.225. Hal ini dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

## Uji Kelayakan Model

### Uji F

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F**

F	Signifikan
9,738	0.000

Sumber: Data yang diolah SPSS 2025

Dari hasil tersebut maka secara bersamaan bahwa beban kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Standard Error of The Estimate</i>
1	0,402	0,162	0,145	4,39902

Sumber: Data yang diolah SPSS 2025

Hasil pengujian tersebut menyimpulkan ragam variabel beban kerja dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 14.5%. Hasil tersebut memperjelaskan bahwa ada aspek lain diluar model penelitian ini (85.5%) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hasil perhitungan uji t pada penelitian ini adalah  $df = 104 - 2 - 1 = 101$  responden. Hasil tersebut menetapkan bahwa nilai t tabel pada pengujian ini yaitu sebesar 1,983. Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji t:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji t**

<b>Variabel</b>	<b>t hitung</b>	<b>Signifikasi</b>	<b>Keterangan</b>
Beban kerja (X1)	3,352	0.001	H1 ditolak
Motivasi Kerja (X2)	2,697	0.008	H2 diterima

Sumber: Data yang diolah SPSS 2025

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa nilai dari t hitung dari kedua variabel bebas melampaui nilai t tabel (1,983) dengan signifikansi senilai 0,05 ( $< 0,05$ ). Maka dinyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang**

Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Pernyataan tersebut didasari bahwa nilai koefisien regresi variabel beban kerja yaitu 0.401. Kemudian temuan dari uji membuktikan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Pernyataan tersebut didasari nilai t hitung beban kerja senilai (3,352) melebihi nilai t tabel (1,983) dengan nilai signifikansi 0,001 kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian (H1) dengan kalimat “Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang” dinyatakan ditolak.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang**

Hasil analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Pernyataan tersebut dibuktikan bahwa motivasi kerja memperlihatkan skor koefisien regresi senilai 0.225. Lalu dari pengujian hipotesis atau uji t diketahui

bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja membuktikan nilai t hitung (2,697) melebihi nilai t tabel (1,983) dengan nilai signifikansi 0,008 dimana nilai tersebut kurang 0,05 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis penelitian (H2) dengan kalimat “Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang” dinyatakan diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil riset dengan proses pengolahan data melalui berbagai pengujian statistik dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

### **Keterbatasan**

Pengalaman yang dialami peneliti selama proses penelitian membuktikan adanya berbagai aspek yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini. Adapun aspek-aspek yang jadi keterbatasan pada riset ini, yaitu:

1. Penggunaan kuesioner pada proses pengumpulan data berpotensi menimbulkan ketidakpahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait variabel yang diteliti. Hal ini dapat mengakibatkan data yang terkumpul tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
2. Faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan dipenelitian ini yaitu beban kerja dan motivasi kerja hanya sebesar 0,145 (14,5%). Sisanya (85,5%) belum mampu diterangkan oleh variabel beban kerja dan motivasi kerja karena masih ada faktor-faktor atau variabel lain diluar penelitian tersebut.

## **Saran**

Berlandaskan kesimpulan dari hasil riset yang sudah dilakukan, Peneliti menyampaikan masukan yang ditujukan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

Saran pada riset ini yaitu:

1. Dari hasil penelitian ini, diharapkan setiap perusahaan minimarket di Kota Palembang untuk selalu memperhatikan dalam hal pengelolaan beban kerja yang dialami oleh karyawan. Perusahaan juga harus menjamin bahwa tugas-tugas ataupun target yang ditetapkan berada dalam batas yang wajar supaya tidak menurunkan performa kinerja karyawan akibat kelelahan kerja yang berlebihan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel penelitian relevan yang berpengaruh pada kinerja karyawan karena masih ada 85,5% pengaruh faktor-faktor lain diluar penelitian tersebut

## DAFTAR PUSTAKA

- Audina, S., & Aswan Khairil. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 01–23.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., ... & Wijoyo, E. B. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik*. Get Press indonesia. Jakarta.
- Adhari, I. Z. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media. Pasuruan.
- Adi Ahdiat. 2023. *Inilah Toko Retail Terlaris di Indonesia 2022, Alfamart Juara*. (<https://databoks.katadata.co.id/infografik/2023/07/18/inilah-toko-retail-terlaris-di-indonesia-2022-alfamart-juara>). Diakses 15 Januari 2025.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Cen, C. C. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional. Sumatera Utara.
- Devita Savitri. 2024. *Daya Saing Keahlian SDM Indonesia Peringkat 46 Dunia dan Nomor 3 di ASEAN*. (<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7547943/daya-saing-keahlian-sdm-indonesia-peringkat-46-dunia-dan-nomor-3-di-asean>). Diakses 15 Januari 2025.
- Diaz Erlangga. 2024. *Palembang Lagi Ramai Dengan Alfamidi, Ternyata Ini Perbedaannya dengan Alfamart*. (<https://sumselupdate.com/palembang-lagi-ramai-dengan-alfamidi-ternyata-ini-perbedaannya-dengan-alfamart/>). Diakses 16 Januari 2025.

- Farras, A. M. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4), 286-301. <https://doi.org/10.57113/jtf.v1i4.248>
- Ferine, K. F. 2024. *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gere, F. A. G., Gana, F., & Andriyani, S. 2024. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16(1), 442-450.
- Hardani, S., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group. Yogyakarta.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>.
- Leovanni, E. 2021. Dampak Career Plateau Terhadap Job Satisfaction Karyawan Gerai Minimarket Di Palembang. *Analisis*, 11(1), 93–113. <https://doi.org/10.37478/als.v11i1.838>.
- Mutiara, S., & Candra, A. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bpjs Kesehatan Cabang Bandar Lampung. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3),

1309–1320. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.19035>

Mahayasa, I. G. A., Budiyanto, B., & Kurniawati, E. 2024. *The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Workload on Employee Performance*. *Journal of Madani Society*, 3(2), 88–95. <https://doi.org/10.56225/jmsc.v3i2.376>

Mapata, Dg., Paramata, M. R., Ismartaya, S., Akmalia, S., Sutyem, O. I. A. M., Tarigan, H., Komariyah, I., Awa, I. F. U. T., Firdaus, F., Ali, S., Kania, D., Kusnandar, D. L., Mujtahidin, F. W., Ramafina, S. F., Risambessy, A., Hernawan, M. A., & Yuniningsih, T. 2024. *MSDM (Teori dan Penerapannya Dalam Organisasi)*. CV. Media Sains Indonesia. Bandung.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. Semarang.

Nabila, V. S., & Syarvina, W. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.

Nada Naurah. 2022. *Daftar Negara dengan Indeks Pasar Ritel Terbesar, Indonesia Peringkat Berapa?*. (<https://goodstats.id/article/daftar-negara-dengan-indeks-pasar-ritel-terbesar-di-dunia-indonesia-peringkat-berapa-dJ8v7>).

Diakses 15 Januari 2025.

Parandy, L. M. (2024). *The Role of Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance*. *Journal of Social Science and Business Studies*, 2(3), 215–219. <https://doi.org/10.61487/jssbs.v2i3.83>

Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69-74. <https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>

- Saputra, S. W., & Marlius, D. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Menejemen dan Akuntansi*, 1(2), 135–148.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. 2021. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Nilacakra. Bandung.
- Suradi, D. I. 2023. *Beban kerja: Teori dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete)*. Nas Media Pustaka. Makassar.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. 2021. *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Nizamia Learning Center. Sidoharjo.
- Thalitta Wahida Rahmah. 2024. Viral Aksinya yang Berupaya Hentikan Pencurian, Pegawai Alfamart di Semarang Dapat Hadiah dan Naik Jabatan. ([https://www.rubicnews.com/berita/45312447109/viralaksinyayangberupaya\\_hentikanpencurianpegawaialfamartdisemarangdapathadiahdannajabatan](https://www.rubicnews.com/berita/45312447109/viralaksinyayangberupaya_hentikanpencurianpegawaialfamartdisemarangdapathadiahdannajabatan)). Diakses 6 Maret 2025.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Wulandari, A., Siregar, L. D., & WK, W. F. 2024. *The Effect of Workload and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Lahat Branch*. *KnE Social Sciences*, 2024, 540–552. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16125>
- Wardana, I. M., Widagda, I. G. N. J. A., & Nugrah, I. P. E. D. 2025. *Kinerja Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata*. CV. Intelektual Manifes Media. Bali.