

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop di Kavling DPR Sidoarjo

Oleh : Rizki Aria Putra

Dosen Pembimbing : Dr. Rifdah  
Abadiyah, S.E., M.S.M., CHCM

Program Studi Manajemen Universitas  
Muhammadiyah Sidoarjo Oktober 2025

# Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan dinamika positif yang signifikan, salah satunya ditopang oleh sektor kreatif dan jasa, khususnya industri makanan dan minuman (food and beverage atau F&B). Industri ini berperan penting dalam menciptakan nilai tambah ekonomi sekaligus membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat perkotaan [1]. Data Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menunjukkan bahwa subsektor kuliner menyumbang lebih dari 40% terhadap total kontribusi ekonomi kreatif nasional, menjadikannya motor penggerak utama dalam sektor tersebut [2]. Fenomena ini memperlihatkan bahwa aktivitas makan dan minum tidak lagi hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi telah berkembang menjadi bagian dari gaya hidup sosial masyarakat modern. Coffee shop menjadi representasi paling nyata dari perubahan tersebut. Coffee shop merupakan bentuk usaha yang bergerak di bidang jasa penyediaan minuman berbasis kopi serta makanan ringan yang bertujuan memberikan pengalaman sosial dan kenyamanan bagi Pelanggan juga menghadirkan suasana yang mendukung interaksi sosial sekaligus produktivitas individu.

# Gap Penelitian

## Lingkungan Kerja



Berdasarkan penelitian terdahulu [10] membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [19] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya pada penelitian [20] terbukti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

## Motivasi Karyawan



Berdasarkan penelitian [21] membuktikan bahwa Inovasi Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [22] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Inovasi Karyawan terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian yang lain membuktikan bahwa Inovasi Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan [23]. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Inovasi Karyawan terhadap kinerja karyawan.

## Inovasi Intrinsik



Berdasarkan penelitian [24] membuktikan bahwa Motivasi Instrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [25] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Motivasi Instrinsik terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian [26] membuktikan bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Motivasi Instrinsik terhadap kinerja karyawan.

# Rumusan Masalah

## Rumusan Masalah

Pengaruh Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Coffee Shop di Kavling DPR Sidoarjo

## Pertanyaan Penelitian

Bagaimana work-life balance, dukungan organisasi, dan efikasi diri dapat mempengaruhi kepuasan kerja?

## Kategori SDG's

Penelitian ini relevan dengan upaya menciptakan pekerjaan layak dan meningkatkan produktivitas ekonomi, yang merupakan tujuan dari SDG 8. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan Inovasi dan Motivasi karyawan, dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan

# Literatur Review

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, aspek sosial dan kondisi psikologis (keamanan psikologis, stres kerja) yang bersama-sama 4 menentukan kualitas pengalaman kerja sehari-hari [28].

## Inovasi Karyawan

Inovasi karyawan merujuk pada perilaku individu yang menghasilkan ide baru, merekomendasikan perbaikan proses, serta mengimplementasikan solusi yang meningkatkan kinerja unit kerja [21].

## Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan internal individu untuk melakukan pekerjaan karena ketertarikan, kepuasan, atau rasa menantang yang melekat pada tugas itu sendiri bukan karena imbalan eksternal [32].

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada coffee shop diukur tidak hanya dari produktivitas (kecepatan penyajian, ketepatan pesanan) tetapi juga kualitas layanan (sikap melayani, kemampuan menangani keluhan), inovasi layanan, dan kontribusi pada kepuasan pelanggan [19]

# Metode

## Metode Kuantitatif

### Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan di Coffee Shop Kavling DPR Sidoarjo

### Variabel Independen (X)

- Lingkungan Kerja
- Inovasi Karyawan
- Motivasi Intrinsik

### Subjek Penelitian

Seluruh Karyawan Coffee Shop Kavling DPR Sidoarjo

### Populasi Penelitian

Karyawan Coffee Shop Kavling DPR

### Pengambilan Sample

Cluster Sampling

### Alat Penelitian

Software SPLS 3.0

### Sumber Data

Data Primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner online menggunakan Google Form.

# Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

**Tabel 7.** Nilai *Outer Loading*

	Lingkungan Kerja	Inovasi Karyawan	Motivasi Intrinsik	Kinerja Karyawan
X1.1	0.949			
X1.11	0.922			
X1.2	0.934			
X1.3	0.918			
X1.4	0.820			
X1.5	0.787			
X2.1		0.925		
X2.11		0.921		
X2.2		0.937		
X2.3		0.803		
X2.4		0.755		
X3.1			0.817	
X3.2			0.943	
X3.3			0.891	
X3.33			0.701	
X3.4			0.943	
Y1.1				0.838
Y1.2				0.784
Y1.3				0.885
Y1.4				0.801
Y1.5				0.818
Y1.55				0.708

Sumber: Data diolah *Smart PLS 3.0* (2025)

Pada pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa semua indikator memiliki nilai  $> 0,70$ . Hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading telah memenuhi uji convergent validity.

# Average Variance Extracted (AVE)

**Tabel 8.** Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.793
Inovasi Karyawan (X2)	0.759
Motivasi Intrinsik (X3)	0.746
Kinerja Karyawan (Y1)	0.652

Sumber: Data diolah *Smart PLS 3.0* (2025)

*Average Variance Extracted (AVE)* merupakan salah satu metode untuk mengukur *convergent validity*. Kriteria model dapat dikatakan baik apabila setiap konstruk memiliki nilai  $AVE > 0,5$  [29]. Dari hasil di atas terlihat nilai AVE semua variabel sudah berada di atas 0,5 artinya valid dan pengujiannya dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya

# Discriminant Validity

**Tabel 9. Nilai Cross Loading**

	Inovasi Karyawan (X2)	Kinerja Karyawan (Y1)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Intrinsik (X3)
X1.1	0.075	-0.245	0.949	0.027
X1.11	-0.071	-0.154	0.922	-0.051
X1.2	0.027	-0.232	0.934	-0.001
X1.3	-0.087	-0.218	0.918	-0.001
X1.4	0.093	-0.110	0.820	0.204
X1.5	0.103	-0.167	0.787	0.075
X2.1	0.925	-0.260	-0.011	0.107
X2.11	0.921	-0.187	0.040	0.171
X2.2	0.937	-0.262	0.022	0.070
X2.3	0.803	-0.245	-0.073	0.037
X2.4	0.755	-0.177	0.165	0.208
X3.1	0.063	0.199	0.001	0.817
X3.2	0.150	0.219	0.058	0.943
X3.3	0.096	0.218	-0.005	0.891
X3.33	0.065	0.131	0.036	0.701
X3.4	0.141	0.328	0.046	0.943
Y1.1	-0.298	0.838	-0.211	0.178
Y1.2	-0.187	0.784	-0.166	0.203
Y1.3	-0.362	0.885	-0.195	0.124
Y1.4	-0.239	0.801	-0.193	0.180
Y1.5	-0.187	0.818	-0.180	0.206
Y1.55	0.032	0.708	-0.120	0.448

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator pada konstruk memiliki nilai loading yang lebih tinggi daripada konstruk liannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga setiap indikator mampu mengukur konstruk yang sesuai secara tepat dan akurat.

# Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

**Tabel 10.** Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Inovasi Karyawan (X2)	0.919	0.936
Kinerja Karyawan (Y1)	0.892	0.898
Lingkungan Kerja (X1)	0.948	0.979
Motivasi Intrinsik (X3)	0.915	0.983

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Apabila nilai *composite reliability*, *rho\_a* dan *cronbach's alpha*  $> 0,7$  maka dapat dikatakan reliabel. Output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha, *rho\_a* dan *Composite Reliability* pada setiap variabel di atas 0.70 sehingga dipastikan variabel yang digunakan sudah memenuhi persyaratan Reliabilitas.

# Uji Hipotesis

Tabel 13. Hasil Uji Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Hipotesis
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.226	0.231	0.076	2.962	0.003	Diterima
Inovasi Karyawan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.300	0.315	0.078	3.842	0.000	Diterima
Motivasi Intrinsik (X3) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.314	0.309	0.159	1.976	0.048	Diterima

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p. Dalam penelitian ini, aturan statistic  $t > 1,96$  digunakan, dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$  (5%), dan koefisien beta bernilai positif.

Hasil:

### 1.Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,226 yang berarti terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t statistik sebesar  $2,962 > 1,96$  dan p value  $0,003 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima.

### 2.Inovasi Karyawan -> Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,300 yang berarti terdapat pengaruh positif inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai t statistik sebesar  $3,842 > 1,96$  dan p value  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa inovasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima

### 3.Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,314 yang berarti terdapat pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Nilai t statistik sebesar  $1,976 > 1,96$  dan p value  $0,048 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 diterima

Berdasarkan hasil uji path coefficient di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif dan signifikan.

# Pembahasan

- *Lingkungan Kerja*

Hasil peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan industri *coffee shop* ini tergolong kuat, terutama pada tempat yang membuat karyawan nyaman dan rekan kerja yang atraktif. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan yang kondusif serta rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, dan produktivitas, yang berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

- *Inovasi Karyawan*

Hasil peneliti menunjukkan bahwa inovasi karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa inovasi karyawan dan industri *coffee shop* ini tergolong kuat, terutama dalam menyediakan ruang kerja yang inspiratif dan fleksibel untuk memfasilitasi ide-ide baru, memberikan penghargaan kepada karyawan yang menyumbangkan ide-ide inovatif, dan menyediakan sumber daya, seperti perangkat teknologi atau anggaran, yang mendukung pelaksanaan inovasi. Hal tersebut terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo terutama karyawan mampu berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong perusahaan untuk tetap kompetitif.

- *Motivasi Intrinsik*

Hasil peneliti menunjukkan bahwa motivasi intrinsik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan industri *coffee shop* ini tergolong kuat, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan secara sungguh-sungguh tanpa paksaan. Motivasi intrinsik yang didorong SDT membuat karyawan bekerja lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Intrinsik dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo mampu memberikan ruang kepada para karyawan untuk mengimplementasikan ide-ide mereka di pekerjaannya. Dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dan efisien.



