

ABSTRAK
PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *PART-TIME* DI *COFFEE SHOP* KOTA BENGKULU

Oleh:
Rizky Febriansyah¹
Mardhiyah Dwi Ilhami²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *part-time* yang bekerja di 17 *coffee shop* Kota Bengkulu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh (total sampling)* sehingga seluruh populasi yang berjumlah 43 orang dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1-5, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu, upah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu. Hal ini apabila tingkat upah dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu.

Kata Kunci: Upah, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan *Part-time*, *Coffee shop*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WAGES AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PART-TIME EMPLOYEES AT COFFEE SHOPS IN BENGKULU CITY

By:

**Rizky Febriansyah¹
Mardhiyah Dwi Ilhami²**

This research aims to determine the influence of wages and work motivation on the performance of part-time employees at coffee shops in Bengkulu City. The type of research used is descriptive quantitative research with a survey approach. The population in this study consists of all part-time employees working at 17 coffee shops in Bengkulu City. The sampling technique used is saturated sampling (total sampling), making all 43 individuals in the population respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires using a Likert scale of 1-5, which were then analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS 26.

The results of the study indicate that: wages have a positive and significant effect on the performance of part-time employees at coffee shops in Bengkulu City, work motivation has a positive and significant effect on the performance of part-time employees at coffee shops in Bengkulu City, and both wages and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of part-time employees at coffee shops in Bengkulu City. This suggests that a higher level of wages and work motivation will enhance the performance of part-time employees at coffee shops in Bengkulu City.

Keywords: *wages, work motivation, employee performance, part-time employees, coffee shop*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing secara berkelanjutan. Perubahan teknologi, digitalisasi, serta pergeseran perilaku konsumen memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan telah berkembang menjadi aset strategis penentu keberhasilan jangka panjang organisasi.

Santoso et al., (2024) menegaskan bahwa kompensasi merupakan elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Dalam konteks karyawan *part-time*, upah merupakan komponen utama dari kompensasi yang dirasakan secara langsung dan menjadi faktor penentu dalam mempertahankan serta memotivasi mereka (Walenta et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa upah bukan sekadar kewajiban finansial perusahaan, tetapi juga instrumen strategis untuk membangun hubungan timbal balik yang positif dengan karyawan.

Salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Afandi, (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2017) menambahkan bahwa kinerja tidak

hanya menyangkut hasil akhir, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja yang tinggi menjadi kunci bagi organisasi untuk mencapai produktivitas dan efektivitas yang optimal.

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, upah dan motivasi kerja merupakan dua variabel yang memiliki pengaruh kuat. Upah berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan dasar dan penghargaan eksternal, sedangkan motivasi menjadi energi internal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Bagi karyawan *part-time* yang umumnya bekerja dengan jam kerja fleksibel dan tanpa jaminan pekerjaan jangka panjang, upah menjadi faktor yang sangat krusial. Maharani et al., (2024) menemukan bahwa pada pekerja paruh waktu, motivasi kerja berperan penting namun mudah goyah akibat ketidakpastian pendapatan. Sofyan et al., (2025) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap motivasi kerja, dan motivasi memegang peran mediasi terbesar dalam meningkatkan kinerja.

Upah didefinisikan sebagai imbalan finansial langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan, (2019), upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Sementara itu, Rivai Zainal, (2014) mendefinisikan upah sebagai imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Mangkunegara, (2017) juga berpendapat bahwa upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan

kerja yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.

Upah merupakan komponen utama dari kompensasi langsung yang paling dirasakan oleh karyawan, terutama bagi pekerja *part-time* yang umumnya tidak menerima paket kompensasi lengkap seperti karyawan tetap (tunjangan kesehatan, asuransi, pensiun, dll.). Tarigan et al., (2025) juga membuktikan bahwa gaji (upah) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Coffee shop* Kocoba Medan. Dengan demikian, upah yang diberikan secara adil, layak, dan tepat waktu akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja sehingga karyawan mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Siagian, (2008) menekankan bahwa motivasi adalah proses yang melibatkan pemberian dorongan agar seseorang mau bertindak. Robbins & Judge, (2019) menambahkan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku berfokus pada pencapaian tujuan. Anoraga, (2009) menjelaskan motivasi kerja sebagai kemauan kerja yang timbul akibat dorongan internal dan pengaruh lingkungan. Motivasi menjadi energi penggerak yang mendorong karyawan untuk bertindak dan bertahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Ilham, (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong produktivitas. Irawan et al., (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan swasta. Dalam konteks pekerja paruh waktu, Maharani et al., (2024) menemukan bahwa motivasi kerja menjadi determinan kunci kinerja, meskipun stabilitasnya sering terganggu oleh ketidakpastian pendapatan dan minimnya penghargaan.

Fenomena pertumbuhan industri *coffee shop* di Indonesia memberikan konteks yang relevan untuk mengkaji keterkaitan ketiga variabel tersebut. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah *coffee shop* di Indonesia melonjak tajam, menjadikannya salah satu negara dengan pertumbuhan gerai kopi tertinggi di dunia. Ferine et al., (2023) menyebutkan bahwa persaingan di industri ini semakin ketat, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi kunci utama keberhasilan. Mirza et al., (2025) menegaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop*. Adiyasa et al., (2025) pada PT Fore Coffee Denpasar juga membuktikan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

Karyawan *part-time* mendominasi tenaga kerja di sektor *coffee shop*. Mereka umumnya adalah mahasiswa atau pencari kerja sementara yang memiliki karakteristik berbeda dengan karyawan tetap, seperti jam kerja fleksibel, komitmen yang lebih rendah, dan ketergantungan pada upah sebagai motivasi utama. Namun, kondisi kerja mereka seringkali rentan. Sistem pengupahan yang belum sepenuhnya mencerminkan keadilan dan kelayakan, seperti upah di bawah standar atau ketidaktepatan waktu pembayaran, berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja.

Namun hingga saat ini, belum terdapat satu pun penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *part-time* pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Pertumbuhan industri *coffee shop* di Kota Bengkulu sangat pesat dalam tiga tahun terakhir. Berdasarkan observasi awal peneliti, sedikitnya 30 *coffee shop* baru telah beroperasi di wilayah ini, mulai dari skala kecil hingga skala menengah dengan konsep kekinian.

Observasi awal yang dilakukan peneliti juga mencatat sejumlah *coffee shop* yang secara aktif mempekerjakan karyawan *part-time* dan bersedia menjadi lokasi penelitian, yaitu Fore Coffee, Huma Coffee Space, Eternal Social Space, 3logi Coffee and Eatery, Sedjenak Coffee, Koridor Kopi, Set.Up Coffee, Lytte Listening Bar, Kav.8, Garis Waktu, Sebiru.Renjana, Kopi Kenangan, Warkop Terserah, Sajian Sunyi, Benc Everywhere, Tepian Danau, dan Halimau. Seluruh *coffee shop* tersebut berlokasi di Kota Bengkulu dan mewakili karakteristik usaha yang beragam. Keberagaman ini dipandang cukup representatif untuk menggambarkan kondisi aktual pengelolaan SDM *part-time* pada industri *coffee shop* di Kota Bengkulu.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Part-time* di *Coffee shop* Kota Bengkulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang dijadikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pada karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu, sistem pengupahan yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan dan kelayakan, sehingga berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi dan berdampak pada penurunan kinerja.
2. Motivasi kerja sangat menentukan arah dan intensitas perilaku kerja individu. Namun, pada karyawan *part-time* di *coffee shop*, motivasi kerja sering kali tidak stabil karena dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti jam kerja fleksibel, ketidakpastian pendapatan, serta kurangnya penghargaan, sehingga dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam kinerja kerja.
3. Belum optimalnya sinergi antara upah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga belum mampu memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan *part-time* secara berkelanjutan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak meluas, maka peneliti membatasi permasalahan pada pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu upah (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Objek penelitian dibatasi pada karyawan *part-time* yang bekerja di 17 *coffee shop* di Kota Bengkulu, yaitu Fore Coffee, Huma Coffee Space, Eternal Social Space, 3logi Coffee and Eatery, Sedjenak Coffee, Koridor Kopi, Set.Up Coffee, Lytte Listening Bar, Kav.8, Garis Waktu,

Sebiru.Renjana, Kopi Kenangan, Warkop Terserah, Sajian Sunyi, Benc Everywhere, Tepian Danau, dan Halimau.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan *part-time* di *Coffee shop* Kota Bengkulu?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan *part-time* di *Coffee shop* Kota Bengkulu?
3. Apakah terdapat pengaruh Upah dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *Part-time* di *Coffee shop* Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka tujuan dalam penelitian yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan *Part-time* di *Coffee shop* Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Part-time* di *Coffee shop* Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Upah dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *Part-time* di *Coffee shop* Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka manfaat penelitian terdapat dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi bagi pemilik *coffee shop* dalam merancang sistem pengupahan yang lebih adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan *part-time*, serta sebagai acuan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui lingkungan kerja yang suportif dan pemberian pengakuan atas kinerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu menurunkan tingkat turnover dan absensi, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan serta daya saing *coffee shop* di Kota Bengkulu.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi empiris bagi peneliti lain yang ingin mengkaji pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *part-time*, baik di sektor *coffee shop* maupun industri jasa lainnya. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan untuk studi di lokasi yang berbeda, serta menginspirasi pengembangan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja.