



Peran Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin

Latifah¹, Syahrani², Purboyo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: latifahhh301003@gmail.com

Diterima: 12-08-2026 | Disetujui: 17-08-2026 | Diterbitkan: 19-08-2026

ABSTRACT

This studi aims to determine the condition of work motivation and work environment, describe their roles in supporting employee performance, and analyze the ideal conditions that should be implemented at Cafe Toko Kopi Daeng in Banjarmasin. This study used a qualitative method with a descriptive approach. Data collection was conducted through direct observation, in-depth interviews with four key informants (the manager and barista staff), and documentation. Data analysis techniques included data reduction, data display, and conclusion drawing. The results showed that work motivation and work environment at Cafe Toko Kopi Daeng have been optimally implemented and are synergized. Work motivation is driven by internal factors such as passion in the coffee field and external factors such as fair finansial compensation and varied reward schemes. The physical work environment, which is clean, neat, and appealing to youth, combined with harmonius interpersonal relationships based on family values, is proven to contribute positively and significantly to improving employee performance. This is reflected in the consistency of product quality (taste and latte art), high punctuality, and solid teamwork when hadling visitor surges during special event based on Standard Operating Procedures (SOP). The management is advised to maintain SOP supervision through humanictic the-way discussions.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Cafe.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja, menggambarkan peran keduanya dalam mendukung kinerja karyawan, serta menganalisis kondisi ideal yang seharusnya diterapkan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam bersama empat informan kunci (Manajer dan Staf Barista), serta dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja di Cafe Toko Kopi Daeng telah terimplementasi dengan optimal dan saling bersinergi. Motivasi kerja didorong oleh faktor internal berupa passion di bidang kopi dan faktor eksternal berupa kesesuaian kompensasi finansial yang adil serta skema penghargaan yang variatif. Lingkungan kerja fisik yang bersih, rapi, dan representatif bagi anak muda, dipadukan dengan hubungan interpersonal yang harmonis berasaskan kekeluargaan, terbukti berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tecermin dari konsistensi kualitas produk (cita rasa dan latte art), tingginya kedisiplinan waktu, serta solidnya kerja sama tim (teamwork) saat menghadapi lonjakan pengunjung pada momentum acara khusus berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Manajemen disarankan untuk mempertahankan konsistensi sistem penggajian, mengalokasikan anggaran untuk pengembangan bakat barista di tingkat regional, serta menjaga pengawasan SOP melalui diskusi dua arah yang humanis.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Cafe.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Latifah, L., Syahrani, S., & Purboyo, P. (2026). Peran Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4508-4526. <https://doi.org/10.63822/kshpxe13>

PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor kuliner di Indonesia bergerak sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir, termasuk ekspansi usaha *cafe* dan *coffee shop* yang kini merata hingga ke daerah seperti Kota Banjarmasin. Pergeseran fungsi *cafe* yang semula tempat santap biasa menjadi pusat aktivitas bekerja, berdiskusi, serta ruang sosial memicu persaingan usaha yang ketat. Pada konteks bisnis ini, pengelolaan sumber daya manusia memegang kendali utama operasional, mengingat kualitas layanan karyawan menentukan kenyamanan konsumen secara langsung. (Simangunsong dkk., 2023) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas sesuai tanggung jawab yang diberikan demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Upaya menjaga efektivitas operasional *cafe* bertumpu pada keberadaan motivasi dan kondisi lingkungan tempat bekerja. (Hasibuan, dalam Sukiyah dkk., 2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pendorong daya gerak yang membangkitkan gairah kerja agar setiap individu bersedia bekerja sama, efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan bersama. Di samping dorongan internal tersebut, (Sedarmayanti, 2019, dalam Annatasya & Rosalina, 2022) menjelaskan lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, bahan, metode, serta suasana sekitar yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Karakteristik pekerjaan *cafe* yang serba cepat dan intens menuntut kecakapan, kedisiplinan, serta keramahan karyawan dalam merespons tekanan kerja maupun interaksi dengan beragam karakter pelanggan.

Toko Kopi Daeng Banjarmasin menghadapi tantangan dinamis serupa, terutama saat terjadi lonjakan pengunjung pada jam-jam sibuk. Pengamatan awal di lapangan memperlihatkan fluktuasi semangat kerja antarkaryawan, kebutuhan penguatan pola komunikasi, serta pentingnya penataan suasana tempat kerja yang aman dan kondusif. Penyesuaian ritme operasional pada *cafe* ini membutuhkan identifikasi menyeluruh terhadap aspek pendorong semangat dan ruang tempat mereka bertugas agar pemberian pelayanan tetap konsisten.

Studi terdahulu telah mengulas topik ini, seperti (Setiawan, 2026) yang menggarisbawahi motivasi dan lingkungan fisik-nonfisik sebagai elemen krusial perilaku organisasi, serta (Mauliana Sapitri & Septiadi Wirawan, 2025) yang menempatkan kedua aspek tersebut sebagai perhatian utama perusahaan sehari-hari. Berbeda dari mayoritas kajian terdahulu yang didominasi pengujian statistik hubungan antarvariabel (kuantitatif), penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif guna memetakan gambaran riil pengalaman kerja karyawan di Toko Kopi Daeng Banjarmasin. Hasil analisis mendalam ini ditujukan sebagai bahan evaluasi manajemen sumber daya manusia tanpa bertujuan merugikan citra tempat usaha.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:1) Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Cafe Toko kopi Daeng di Banjarmasin; 2) Untuk menggambarkan peran motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja karyawan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin, dan; 3) Untuk menganalisis kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja yang seharusnya diterapkan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin dalam mendukung kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja mencakup seluruh daya penggerak internal dan eksternal yang membangkitkan keahlian serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas harian. Sunyoto (dalam Kusumayanti dkk.,

Peran Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin
(Latifah, et al.)

2020) mengartikan motivasi sebagai upaya pendorong semangat agar seseorang mampu memberikan kinerja optimal demi mencapai tujuan organisasi, di mana perilaku tersebut dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pribadi. Pemikiran ini diperkuat oleh Hasibuan (2016:143) yang menempatkan motivasi sebagai perangsang kemauan bekerja yang selalu berorientasi pada target tertentu. Pemenuhan dorongan ini menjadi fondasi utama kelancaran operasional di tempat kerja.

Pemberian dorongan kerja yang tepat membawa dampak langsung pada dinamika internal tempat usaha. Menurut Hasibuan (2016), penetapan target motivasi bertujuan meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktivitas, serta kedisiplinan karyawan. Upaya penyematan motivasi ini juga berperan penting menjaga stabilitas tenaga kerja, memicu daya cipta, serta membangun keharmonisan hubungan kerja. Kehadiran elemen pendorong yang kuat secara konsisten membentuk tingkat partisipasi yang tinggi pada diri setiap pekerja.

Sumber munculnya dorongan kerja tersebut berasal dari dua ranah yang saling melengkapi. Hasibuan (2016) mengelompokkan faktor pendorong ini ke dalam dimensi internal dan eksternal. Faktor internal bersumber dari dalam diri karyawan yang mencakup hasrat pemenuhan kebutuhan hidup, keinginan memiliki, dorongan memperoleh pengakuan, hingga kebutuhan pencapaian status. Sementara itu, faktor eksternal hadir melalui kondisi fisik lingkungan tempat bertugas, keadilan jaminan pekerjaan, efektivitas supervisi, besaran kompensasi, serta keluwesan aturan organisasi.

Pengukuran dorongan kerja karyawan Cafe Toko Kopi Daeng Banjarmasin dioperasionalkan melalui empat indikator utama yang diselaraskan dengan kondisi lapangan. Mengacu pada kerangka pemikiran Afandi (2018), dimensi pertama berfokus pada kelayakan balas jasa berupa gaji maupun insentif yang setara dengan beban tugas operasional. Dimensi kedua mencakup kondisi kerja yang nyaman dan aman, seperti tata letak area *barista* yang ergonomis. Dimensi berikutnya menyangkut pencapaian prestasi kerja karyawan, serta dimensi terakhir berwujud pengakuan tulus dari manajer atau pemilik usaha atas kontribusi nyata yang ditunjukkan staf.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merangkum seluruh sarana fisik maupun iklim sosial yang mengelilingi tempat seseorang mengabdikan setiap hari. Darmadi (2020:242) menjelaskan bahwa kondisi ruang sekitar—seperti pencahayaan tempat bertugas hingga kualitas pendingin udara—secara nyata memengaruhi cara individu menuntaskan kewajibannya. Penjelasan tersebut sejalan dengan Soelistya dkk. (2021:48) yang menegaskan bahwa keadaan di sekitar area kerja berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap efisiensi hasil kerja dan produktivitas usaha. Kenyamanan pada aspek ini menjadi prasyarat penting kelancaran aktivitas harian. Kondisi fisik dan nonfisik ruang kerja di Cafe Toko Kopi Daeng memegang peranan vital dalam menentukan mutu pelayanan kepada pengunjung. Ruang kerja yang tertata rapi menciptakan ketenangan serta fokus bagi para staf saat menangani pesanan di jam sibuk. Sebaliknya, area yang terlalu sesak atau minim pencahayaan berpotensi memicu kejenuhan serta memicu penurunan tingkat konsentrasi. Perhatian pengelola terhadap penataan ruang fisik langsung berdampak pada kenyamanan psikologis pekerja.

Klasifikasi kondisi tempat kerja terbagi ke dalam dua kelompok utama yang menentukan kenyamanan karyawan. Sedarmayanti (dalam Soelistya dkk., 2021) mengategorikan lingkungan kerja menjadi faktor fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup benda-benda nyata, suhu udara, serta tata letak alat yang berada di sekeliling area kerja. Pada sisi lain, lingkungan nonfisik berfokus pada pola interaksi interpersonal, iklim komunikasi, serta tingkat keharmonisan hubungan antara staf dengan

pimpinan maupun antarrekan sejawat.

Pengukuran efektivitas tempat bertugas pada penelitian ini mengacu pada kriteria yang dirumuskan oleh Nitisemito (dalam Soelistya dkk., 2021). Dimensi pertama menyoroti suasana kerja, mencakup tingkat kebersihan, ketenangan, serta kecukupan fasilitas harian. Dimensi kedua menekankan keharmonisan hubungan dengan rekan kerja guna menghindari gesekan antarpersonal di tempat usaha. Dimensi ketiga berfokus pada ketersediaan kelengkapan fasilitas kerja, seperti kesiapan alat *espresso*, perangkat kasir digital, hingga keberadaan ruang istirahat yang layak bagi karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian nyata yang ditunjukkan individu sesuai dengan batasan tanggung jawab yang diemban. Sedarmayanti (dalam Soelistya dkk., 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja kuantitatif maupun kualitatif yang ditampilkan lewat perilaku nyata di tempat bertugas. Kualitas kontribusi karyawan ini berbanding lurus dengan arah perkembangan tempat usaha, di mana hasil kerja yang baik mendorong kemajuan bisnis secara optimal (Gunawan dkk., 2023). Pada bisnis pelayanan kuliner, kinerja staf menjadi penentu utama kepuasan yang dirasakan oleh setiap pelanggan.

Tinggi rendahnya mutu capaian kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai elemen organisasi yang saling terkait. Penelitian Hilma Harmen dkk. (2024) mengidentifikasi lima faktor utama penentu performa kerja, yaitu kekuatan budaya organisasi, dorongan motivasi kerja, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kondisi lingkungan tempat bertugas dan kedalaman komitmen organisasi turut memberi kontribusi besar. Kelima elemen ini membentuk kesadaran diri pekerja untuk bertindak lebih efektif dan penuh tanggung jawab selama bertugas.

Refleksi sikap kerja yang positif akan terlihat langsung pada ketelitian, ketepatan waktu, serta kerapian hasil pekerjaan harian. Karyawan yang memiliki keterikatan kuat dengan tempat usaha cenderung menunjukkan etos kerja yang disiplin dan ramah dalam merespons kebutuhan konsumen. Sebaliknya, penurunan kualitas kinerja umumnya ditandai oleh lambatnya penyelesaian tugas, maraknya kekeliruan operasional, serta rendahnya inisiatif kerja sama dalam tim. Evaluasi kinerja secara berkala membantu manajemen mengidentifikasi kendala pelayanan sejak dini.

Operasionalisasi pengukuran kinerja karyawan dalam studi ini menerapkan lima indikator standar MSDM yang dikembangkan oleh Imam dkk. (2025). Dimensi kualitas kerja mengukur mutu dan kerapian hasil penyajian produk maupun layanan. Dimensi kuantitas kerja memperhitungkan volume tugas yang berhasil dituntaskan dalam satu shift kerja. Dimensi ketepatan waktu menilai kebiasaan menyelesaikan pesanan sesuai durasi ideal. Sementara itu, dimensi tanggung jawab dan kerja sama masing-masing menilai kesungguhan menjaga kelancaran tugas serta kemampuan berkoordinasi secara harmonis bersama rekan sekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif berpendekatan deskriptif untuk menggali fenomena sosial serta konteks perilaku individu di tempat kerja secara riil. (Sugiyono, 2021) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif berfokus pada penyajian gambaran suatu kejadian di lapangan secara sistematis, faktual, dan akurat. Penggunaan pendekatan ini diarahkan untuk menelaah kondisi motivasi kerja beserta suasana lingkungan tempat kerja pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin secara mendalam tanpa

melalui mekanisme pengujian korelasi statistik. (Moleong, 2018) menambahkan bahwa studi kualitatif bertujuan memahami pengalaman yang dialami subjek penelitian lewat tuturan kata dan bahasa, sehingga bentuk pemaparan deskriptif ini sangat cocok untuk memotret realitas operasional di lokasi tersebut.

Pelaksanaan kegiatan lapangan dipusatkan di Cafe Toko Kopi Daeng yang berlokasi di Kota Banjarmasin, berlandaskan pertimbangan adanya dinamika motivasi kerja dan situasi tempat kerja yang menarik untuk diteliti. Seluruh tahapan riset dirancang berlangsung selama empat bulan, terhitung mulai April 2026 hingga Juli 2026. Alokasi rentang waktu tersebut dimanfaatkan secara bertahap untuk menjalankan proses pengamatan lapangan, penggalian informasi melalui wawancara, pemenuhan dokumentasi, pengolahan data, hingga perumusan laporan akhir.

Proses pengumpulan data lapangan mengombinasikan tiga teknik utama guna memperoleh informasi yang komprehensif. Pengamatan langsung (observasi) diterapkan untuk melihat secara dekat rutinitas kerja karyawan, penataan ruang, serta iklim kerja harian di cafe, sejalan dengan pandangan (Sugiyono, 2021) mengenai pengamatan langsung atas objek riset. Teknik wawancara mendalam dilakukan kepada pemilik usaha beserta para karyawan guna menyerap pandangan langsung terkait dorongan kerja dan dinamika harian. Sebagai pelengkap data primer, teknik dokumentasi dijalankan melalui pengumpulan berkas pendukung berupa foto aktivitas, catatan operasional, serta struktur organisasi cafe.

Teknik analisis deskriptif kualitatif yang mengacu pada tiga tingkatan sistematis. Pemrosesan awal dimulai dari reduksi data, yakni menyeleksi dan memilah hasil rekaman observasi, wawancara, serta dokumentasi agar berfokus pada fokus kajian utama. Data yang telah tersaring kemudian disusun dalam penyajian data berbentuk uraian naratif deskriptif yang mudah dipahami. Tahapan ini ditutup dengan penarikan kesimpulan sebagai pemaknaan akhir atas temuan motivasi dan lingkungan kerja karyawan di Cafe Toko Kopi Daeng Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin

Pembahasan pada bagian ini bertujuan untuk menganalisis secara teoretis dan mendalam mengenai bentuk-bentuk motivasi kerja serta kondisi riil lingkungan kerja yang berada pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin. Guna membedah fenomena tersebut secara ilmiah, interpretasi data lapangan diselaraskan dengan indikator teori menurut Robbins & Judge (2018) serta Sedarmayanti (2017) yang bersandarkan pada dimensi kompensasi finansial, penghargaan/pengakuan, kondisi fisik tempat kerja, hubungan interpersonal antar-rekan kerja, serta kelengkapan fasilitas operasional, adapun rincian argumentasi kritis mengenai kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Indikator Daya Tarik dan Faktor Minat Bekerja

Berdasarkan hasil wawancara mendalam di lapangan, daya tarik utama yang menumbuhkan minat bekerja pada karyawan Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin berasal dari kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal didominasi oleh adanya *passion*, hobi, serta minat personal yang kuat terhadap dunia perkopian dan aktivitas bersosialisasi (*nongkrong*) yang produktif agar dapat menghasilkan nilai ekonomi. Sementara itu, faktor eksternal didorong oleh kondisi fisik berupa keindahan tata visual (*look*) serta atmosfer cafe yang representatif, kekinian, dan dinilai sesuai dengan karakteristik estetika segmen generasi muda saat ini.

Kondisi psikologis berupa keselarasan antara minat pribadi dengan atmosfer tempat kerja ini menjadi motor penggerak utama bagi barista dalam menjalankan tugas operasional harian tanpa beban yang kaku. Ketika seorang karyawan merasa lingkungan kerjanya relevan dengan gaya hidup (*lifestyle*) mereka, maka motivasi kerja yang terbentuk bukan lagi sekadar pemenuhan kewajiban, melainkan sarana aktualisasi diri. Manajemen Toko Kopi Daeng berhasil memanfaatkan aspek visual dan budaya lokal anak muda di Banjarmasin untuk menjaring sumber daya manusia yang memiliki keterikatan emosional tinggi terhadap profesinya.

Temuan empiris ini memiliki keterkaitan erat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahindah Purnama Gusnia & Muhammad Yuda Alhabsyi (2024), yang mengemukakan bahwa dorongan motivasi kerja yang terbentuk melalui dukungan manajemen dan peluang pengembangan diri yang sesuai dengan karakteristik personal mampu meningkatkan semangat kerja secara signifikan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang memiliki nilai estetika tinggi dan sejalan dengan minat karyawan dapat menstimulus kenyamanan psikologis dalam bekerja. Keberadaan atmosfer cafe yang disukai oleh anak muda bertindak sebagai stimulus eksternal yang efektif dalam mempertahankan loyalitas kerja awal mereka.

Secara teoretis, keselarasan antara daya tarik lingkungan fisik dan minat internal ini sejalan dengan studi dari Marsesha Harywati Putri & Renisya Ayu Utami (2026), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang esensial dalam mendorong capaian kinerja individu. Ketika pimpinan atau manajemen mampu menyediakan wadah yang akomodatif terhadap minat staf seperti memfasilitasi barista yang *extrovert* untuk menyalurkan energinya secara positif maka peluang pencapaian target operasional usaha akan meningkat secara linear. Dengan demikian, indikator daya tarik visual dan faktor minat ini terbukti menjadi fondasi awal yang kokoh bagi produktivitas staf di Cafe Toko Kopi Daeng.

b. Indikator Gaji, Kompensasi, dan Insentif

Temuan lapangan mengenai indikator gaji, kompensasi, dan insentif di Cafe Toko Kopi Daeng menunjukkan kondisi pemenuhan hak finansial yang ideal, objektif, dan proporsional. Seluruh informan barista menyatakan bahwa upah bulanan serta bonus yang mereka terima telah mencerminkan asas keadilan yang sesuai dengan beban kinerja masing-masing individu di balik meja bar. Pihak manajemen cafe juga secara terbuka menegaskan pandangannya bahwa instrumen finansial seperti uang tetap menempati posisi sebagai stimulator motivasi kerja paling utama bagi seluruh jajaran karyawan.

Penerapan sistem penggajian yang transparan dan berbasis kinerja (*merit system*) ini berhasil meminimalkan konflik internal serta kecemburuan sosial antarstaf barista. Keadilan distributif dalam hal kompensasi ini memberikan rasa dihargai yang rill sejak awal karyawan melangkah masuk kerja, sehingga mereka merasa aman secara ekonomi. Rasa aman tersebut pada gilirannya mengonversi kebutuhan materiil menjadi energi positif yang mendorong para barista untuk konsisten mempertahankan kualitas pelayanan prima selama jam operasional padat.

Kondisi ini selaras dengan analisis yang dipaparkan oleh Nurtika Meinitasari (2023), yang menegaskan bahwa pemenuhan motivasi kerja melalui penghargaan materiil memiliki kontribusi positif yang signifikan dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Ketika hak finansial dipenuhi secara adil dan didukung oleh regulasi yang jelas, efisiensi kerja akan meningkat secara linear karena karyawan merasa kontribusi energinya dihargai sepadan oleh perusahaan. Kepuasan finansial staf barista Toko Kopi Daeng menjadi bukti bahwa insentif materiil merupakan fondasi kesejahteraan psikologis pekerja.

Hal ini diperkuat oleh argumentasi dari Marsesha Harywati Putri & Renisya Ayu Utami (2026), di mana pemenuhan instrumen motivasi yang optimal dari pihak manajemen terbukti berkorelasi positif terhadap kesiapan pegawai dalam mencapai target harian organisasi. Melalui kebijakan pembagian upah dan bonus yang dirasa adil di Cafe Toko Kopi Daeng, manajemen tidak hanya berhasil memuaskan kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga berhasil mengunci komitmen kerja mereka. Sebagai kesimpulan, pengelolaan kompensasi yang objektif di cafe ini terbukti efektif menjadi instrumen pemelihara motivasi kerja yang paling stabil.

c. Indikator Pencapaian Kerja dan Target

Pada indikator pencapaian kerja dan target, hasil penelitian menunjukkan potret capaian prestasi yang positif di mana staf barista secara konsisten mampu memenuhi, bahkan melampaui, target kerja yang dibebankan oleh manajemen. Bentuk pencapaian berharga yang dirasakan secara personal oleh para informan meliputi peningkatan keahlian teknis (*hard skill*) seperti penguasaan seni *latte art* dan metode pembuatan kopi *manual brew*. Secara kolektif, para staf juga merasakan kepuasan batin yang mendalam ketika berhasil memikat antusiasme pengunjung hingga membuat cafe ramai didatangi pelanggan setiap harinya.

Keberhasilan pencapaian ini tidak terlepas dari kebijakan manajemen Cafe Toko Kopi Daeng yang menetapkan target bulanan secara rasional, realistis, dan masuk akal (*make sense*). Penetapan target yang terukur membuat karyawan tidak merasa tertekan secara berlebihan, melainkan memandang target tersebut sebagai tantangan profesional yang dapat dicapai. Rasa bangga saat melihat hasil kerja nyata seperti cafe yang dipadati anak muda menjadi bentuk penghargaan intrinsik yang meningkatkan kepercayaan diri para barista atas kompetensi profesi yang mereka tekuni.

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil riset Marsesha Harywati Putri & Renisya Ayu Utami (2026), yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang diarahkan dengan baik oleh pimpinan akan meningkatkan performa pegawai dalam mengejar dan merealisasikan target kerja organisasi. Ketika target dirancang secara akomodatif, ruang bagi karyawan untuk berprestasi akan terbuka lebar. Fenomena meningkatnya kemampuan teknis barista di Toko Kopi Daeng merupakan representasi dari keberhasilan penggabungan antara motivasi kerja individu dengan target operasional bisnis yang sehat.

Lebih lanjut, temuan mengenai kepuasan kerja atas pencapaian target ini didukung oleh pemikiran Syahindah Purnama Gusnia & Muhammad Yuda Alhabsyi (2024), yang menyatakan bahwa adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan meraih prestasi kerja merupakan pemicu utama meningkatnya semangat kerja. Penguasaan keahlian baru dalam meracik kopi yang dialami oleh para barista bertindak sebagai indikator bahwa proses kerja di cafe ini memberikan nilai tambah bagi pengembangan karir mereka. Maka, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan target yang rasional terbukti berkontribusi langsung pada pencapaian prestasi kerja yang optimal.

d. Indikator Pengakuan dan Penghargaan dari Atasan

Berdasarkan hasil wawancara, indikator pengakuan dan penghargaan dari atasan di Cafe Toko Kopi Daeng diwujudkan melalui skema yang komprehensif, mulai dari apresiasi verbal, penilaian kinerja yang objektif, pemberian bonus finansial, hingga penyediaan peluang pengembangan karir formal. Pihak manajemen senantiasa memberikan dukungan nyata bagi barista yang ingin berprestasi, salah satunya dengan memfasilitasi mereka untuk berpartisipasi dalam turnamen profesional seperti kompetisi *latte art*

dan *manual brew*. Seluruh informan barista sepakat bahwa kehadiran bentuk-bentuk apresiasi tersebut memberikan pengaruh yang signifikan dalam mengarahkan fokus tugas serta memicu gairah kerja harian mereka.

Pemberian pengakuan ini secara psikologis memenuhi kebutuhan manusia akan aktualisasi dan harga diri di lingkungan kerja. Karyawan yang mendapatkan pujian serta bonus materiil atas hasil kerja kerasnya cenderung memiliki ikatan moral yang lebih kuat untuk menjaga kualitas kerjanya di masa depan. Di Cafe Toko Kopi Daeng, fungsi kepemimpinan berjalan secara interaktif, di mana atasan tidak hanya memberikan perintah atau instruksi kerja, melainkan bertindak sebagai mentor yang siap mendorong potensi terbaik dari para staf barista.

Kenyataan empiris di lapangan ini relevan dengan tesis yang dibangun oleh Syahindah Purnama Gusnia & Muhammad Yuda Alhabsyi (2024), yang menekankan bahwa motivasi kerja yang diwujudkan melalui sistem penghargaan formal dan dukungan nyata dari jajaran manajemen terbukti ampuh dalam mendongkrak semangat kerja staf. Pengakuan dari pimpinan mampu mengeliminasi kejenuhan kerja dan mengubah rutinitas operasional menjadi aktivitas yang bermakna. Dukungan manajemen dalam mengikutsertakan karyawan pada turnamen kopi menjadi bukti konkret dari implementasi sistem penghargaan yang ideal.

Hal ini didukung pula oleh studi dari Marsesha Harywati Putri & Renisya Ayu Utami (2026), yang menggarisbawahi bahwa tingginya bentuk motivasi dan apresiasi yang disalurkan oleh seorang pimpinan memiliki korelasi linear terhadap peningkatan kinerja dan komitmen pegawai. Melalui skema penghargaan yang variatif, Cafe Toko Kopi Daeng berhasil membangun atmosfer kerja yang kompetitif namun tetap positif. Sebagai kesimpulan, indikator pengakuan dari atasan pada objek penelitian ini terbukti efektif dalam memelihara stabilitas psikologis dan gairah produktivitas harian para barista.

e. Indikator Kondisi Kebersihan dan Kenyamanan Fisik Lingkungan Kerja

Temuan empiris menunjukkan bahwa parameter lingkungan fisik yang mencakup aspek keamanan, kenyamanan, serta tingkat kebersihan yang tinggi di Cafe Toko Kopi Daeng memegang peranan yang krusial dalam menunjang produktivitas kerja staf. Area operasional bar yang steril, tata ruang yang rapi, serta kebersihan fasilitas umum seperti toilet dan ruang istirahat terbukti menciptakan kenyamanan visual tidak hanya bagi pelanggan, melainkan juga bagi internal karyawan. Kondisi lingkungan yang terawat ini sukses membentuk atmosfer kerja yang kondusif sekaligus menumbuhkan kedisiplinan waktu yang tinggi, di mana para barista kerap datang 30 menit lebih awal sebelum giliran kerja (*shift*) mereka dimulai.

Kondisi fisik tempat kerja yang higienis dan tertata rapi secara langsung meminimalkan hambatan teknis serta kelelahan fisik (*fatigue*) para barista di saat jam operasional cafe sedang padat. Selain itu, lingkungan bar yang bersih memancarkan citra profesionalisme yang membuat pelanggan merasa sungkan dan menaruh rasa segan/hormat terhadap kinerja para barista. Kenyamanan fisik inilah yang kemudian mentransformasikan ruang kerja menjadi lingkungan yang menyenangkan, sehingga memicu kesadaran mandiri karyawan untuk menjaga kedisiplinan dan merawat aset cafe bersama-sama.

Hasil penelitian pada indikator lingkungan fisik ini diperkuat oleh temuan Siti Sarah et al. (2026), yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja secara komprehensif memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjaga fokus, kenyamanan, dan performa kerja karyawan. Ketika tata ruang fisik dioperasikan dengan standar kebersihan yang tinggi, karyawan dapat bekerja dengan konsentrasi penuh tanpa terganggu oleh ketidaknyamanan lingkungan. Kebersihan bar di Cafe Toko Kopi Daeng terbukti menjadi instrumen

fisik yang krusial dalam mendukung kelancaran aktivitas bisnis.

Selaras dengan hal tersebut, Adit Kurniawan Hariyanta, Rusnandari Retno Cahyani, & Annisa Indah Mutiasari (2025) juga menyimpulkan dalam risetnya bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif memiliki kontribusi besar dalam mengoptimalkan kenyamanan serta fokus kerja pegawai di tempat tugas. Keterkaitan antara kebersihan tempat kerja dengan ketepatan waktu hadir barista di Toko Kopi Daeng menegaskan bahwa lingkungan fisik yang baik berimplikasi pada pembentukan kedisiplinan aturan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator kebersihan dan kenyamanan fisik di cafe ini telah terpenuhi dengan baik dan terbukti mendorong efisiensi kerja operasional.

f. Indikator Hubungan Interpersonal dan Kerja Sama Rekan Kerja

Berdasarkan data wawancara, relasi sosial yang terjalin antarkaryawan di Cafe Toko Kopi Daeng berada dalam kategori yang sehat, harmonis, dan berlandaskan pada asas kekeluargaan yang erat. Manifestasi dari kerja sama tim (*teamwork*) tercermin secara nyata melalui budaya saling membantu untuk membagi beban tugas operasional harian di balik meja bar. Pola kolaborasi ini terlihat solid terutama saat cafe menyelenggarakan acara khusus (*event* malam DJ), di mana para barista secara spontan saling berbagi peran dalam mengamankan ketersediaan stok bahan baku utama guna memastikan seluruh tanggung jawab pelayanan tereksekusi dengan tertib berdasarkan SOP yang berlaku.

Ikatan kekeluargaan yang kuat di antara sesama barista mampu mengeliminasi potensi persaingan tidak sehat yang sering kali memicu stres kerja di industri kuliner. Hubungan interpersonal yang santai namun tetap profesional ini memberikan ruang bagi karyawan untuk saling mendukung dan menutupi kekurangan teknis satu sama lain di saat beban kerja meningkat tajam. Kepemimpinan manajemen yang menekankan pentingnya kepatuhan terhadap SOP dijalankan tanpa kesan kaku, sehingga memicu rasa tanggung jawab kolektif demi kemajuan usaha bersama.

Temuan mengenai solidnya hubungan interpersonal ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Nurtika Meinitasari (2023), di mana dorongan motivasi sosial yang harmonis dan didukung oleh kedisiplinan regulasi (SOP) akan berkontribusi positif dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan secara simultan. Ketika iklim sosial di tempat kerja bersifat suportif, maka beban kerja yang berat akan terasa lebih ringan karena adanya sistem dukungan kelompok (*peer support*). Budaya saling membantu pada saat *event* di Toko Kopi Daeng menjadi bukti nyata bekerjanya motivasi interpersonal ini.

Hal ini didukung pula oleh pandangan Syahindah Purnama Gusnia & Muhammad Yuda Alhabsyi (2024), yang mengemukakan bahwa kenyamanan lingkungan non-fisik yang bersumber dari hubungan sosial yang kondusif serta dukungan tim mampu meningkatkan gairah dan produktivitas kerja secara signifikan. Harmonisasi hubungan antarbarista di Cafe Toko Kopi Daeng terbukti mampu menjaga konsistensi standar pelayanan kelancaran operasional usaha. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa indikator hubungan interpersonal di cafe ini berfungsi sebagai perekat sosial yang menjamin keberlanjutan kerja tim yang solid.

g. Indikator Fasilitas Kerja Utama dan Fasilitas Pendukung

Pada indikator fasilitas kerja utama dan fasilitas pendukung, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek sarana prasarana yang tersedia di Cafe Toko Kopi Daeng dinilai sudah ideal, komprehensif, dan memadai. Seluruh jajaran staf barista menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas inti di area bar serta fasilitas penunjang seperti toilet, loker penyimpanan barang pribadi, dan ruang istirahat berada dalam kondisi yang

lengkap dan tidak memerlukan penambahan komponen baru. Kelengkapan fasilitas operasional ini diakui berimplikasi langsung terhadap tingginya efektivitas pengerjaan tugas karyawan sehingga seluruh instruksi kerja dapat diselesaikan tepat waktu sesuai standarisasi SOP.

Ketersediaan alat peracikan kopi yang modern dan lengkap bertindak sebagai instrumen vital yang mempermudah barista dalam menerapkan keahlian teknis mereka secara optimal. Fasilitas pendukung yang layak, seperti ruang istirahat yang nyaman, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memulihkan energi fisik mereka secara memadai di sela-sela pergantian waktu kerja. Pemenuhan fasilitas kerja yang memadai ini mencerminkan komitmen investasi yang tinggi dari pihak pemilik (*owner*) dan manajemen dalam menyediakan lingkungan kerja yang manusiawi dan profesional bagi karyawannya.

Kenyataan ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Siti Sarah et al. (2026), yang membuktikan bahwa kelengkapan sarana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kenyamanan, konsentrasi, dan performa karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Fasilitas yang memadai menghilangkan frustrasi teknis di lapangan dan mengonversinya menjadi kelancaran mobilitas kerja. Keberadaan fasilitas yang lengkap di Cafe Toko Kopi Daeng terbukti menjadi faktor penentu utama di balik tingginya kepatuhan barista terhadap pemenuhan standar prosedur kerja.

Lebih lanjut, temuan ini juga sejalan dengan kesimpulan dari Adit Kurniawan Hariyanta, Rusnandari Retno Cahyani, & Annisa Indah Mutiasari (2025), yang menyatakan bahwa optimalisasi performa kerja pegawai bergantung pada bagaimana organisasi menyediakan kelengkapan fasilitas lingkungan yang mampu mendukung fokus tugas harian. Dengan tersedianya fasilitas utama dan pendukung yang dinilai lengkap oleh staf Toko Kopi Daeng, hambatan operasional dapat ditekan hingga titik terendah. Sebagai kesimpulan akhir, pemenuhan indikator fasilitas di cafe ini telah berjalan dengan sukses dan berkontribusi nyata pada efisiensi kerja yang berkelanjutan.

Peran Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin

Uraian pada sub-bab ini ditujukan untuk mengonfirmasi dan mengontekstualisasikan peran nyata serta kontribusi positif dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin. Konstruksi pembahasan ilmiah ini mengacu pada parameter indikator teori dari Mangkunegara (2019) yang mencakup aspek kualitas hasil kerja, ketepatan waktu/kedisiplinan, tingkat tanggung jawab operasional, serta pemenuhan target pencapaian organisasi, di mana sintesis antara hasil temuan empiris dengan kajian literatur tersebut adalah sebagai berikut:

a. Indikator Kualitas Kerja dan Pengaruh Pengakuan Atasan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, indikator kualitas kerja karyawan di Cafe Toko Kopi Daeng berada pada kategori yang baik karena didukung secara kuat oleh faktor pengakuan serta arahan dari atasan. Dorongan moral berupa pujian langsung, pengakuan kontribusi, serta instruksi harian yang jelas dari manajer terbukti memberikan arah kerja yang eksplisit bagi para barista harian. Perhatian manajerial ini menstimulasi tanggung jawab psikologis staf, yang terlihat nyata dari kemampuan mereka menjaga konsistensi cita rasa kopi serta estetika penyajian seni *latte art* di atas cangkir demi memuaskan pesanan pelanggan.

Pengaruh pengakuan dari atasan ini bertindak sebagai pemuas kebutuhan harga diri (*esteem needs*) yang efektif di lingkungan kerja. Manajer Cafe Toko Kopi Daeng memegang peranan krusial sebagai

monitor sekaligus motivator yang adaptif dalam menilai performa setiap individu, baik terhadap barista yang berfokus penuh pada pekerjaan maupun barista yang membagi waktunya dengan kegiatan perkuliahan. Kehadiran komunikasi dua arah serta apresiasi verbal yang diberikan secara berkala berhasil mengeliminasi kejenuhan kerja dan mengubah rutinitas pembuatan kopi menjadi ruang pencapaian prestasi bagi para barista.

Temuan empiris ini berjalan beriringan dengan hasil riset yang dikemukakan oleh Syahindah Purnama Gusnia & Muhammad Yuda Alhabsyi (2024), di mana motivasi kerja yang diwujudkan melalui bentuk dukungan manajemen serta sistem penghargaan yang memadai terbukti mampu memicu peningkatan semangat kerja karyawan secara signifikan. Ketika kontribusi staf diakui secara terbuka oleh pimpinan, ikatan emosional terhadap pencapaian standar operasional akan terbentuk dengan sendirinya. Pola pengakuan yang konsisten di Toko Kopi Daeng menjadi bukti bahwa apresiasi manajerial berimplikasi langsung terhadap mutu output kerja harian.

Secara teoretis, dampak positif dari pengakuan atasan ini diperkuat oleh studi dari Marsesha Harywati Putri & Renisyia Ayu Utami (2026), yang menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi dan perhatian yang diberikan oleh seorang pimpinan, maka performa kerja pegawai dalam merealisasikan target organisasi akan meningkat secara linear. Kualitas kerja barista yang dinilai bagus oleh pihak manajemen merupakan buah dari efektivitas fungsi kepemimpinan yang interaktif. Sebagai kesimpulan, indikator pengakuan atasan pada objek penelitian ini berhasil menjadi katalisator utama dalam menjaga kualitas pelayanan dan produk cafe.

b. Indikator Kenyamanan Lingkungan Fisik Terhadap Performa Kerja

Temuan lapangan mengenai indikator kenyamanan fisik menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang aman, bersih, rapi, dan higienis memberikan kontribusi positif yang kuat bagi performa karyawan di Cafe Toko Kopi Daeng. Suasana bar yang tertata dengan apik dan steril berhasil menjaga fokus konsentrasi para barista agar tidak mudah terpecah selama jam operasional yang padat, sehingga kesalahan-kesalahan kecil dalam pelayanan dapat ditekan seminimal mungkin. Selain itu, kebersihan lingkungan fisik ini tidak hanya memicu kenyamanan psikologis internal staf, melainkan juga membangun citra positif serta rasa segan dan hormat dari sisi pengunjung cafe.

Kondisi lingkungan fisik yang kondusif di balik meja bar mempermudah mobilitas kerja harian para barista dan meminimalkan tingkat kelelahan fisik (*fatigue*). Kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan kemudian berhilir pada tercapainya target-target penjualan bulanan yang ditetapkan oleh manajemen secara masuk akal (*make sense*). Manajemen Toko Kopi Daeng berhasil menyelaraskan kenyamanan tempat operasional dengan produktivitas kerja, membuktikan bahwa atmosfer cafe yang bersih bertindak sebagai pendukung kelancaran usaha yang esensial di tengah ketatnya persaingan bisnis kopi di Banjarmasin.

Kenyataan di lapangan ini sejalan dengan analisis yang dipaparkan oleh Siti Sarah et al. (2026), yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat fokus, kenyamanan, serta capaian performa kerja karyawan. Tempat kerja yang dirancang dengan memperhatikan kebersihan operasional akan mengeliminasi hambatan teknis yang berpotensi merusak ritme kerja staf. Kebersihan area operasional di Cafe Toko Kopi Daeng memperlihatkan bagaimana lingkungan fisik mampu mengondisikan mental kerja staf agar tetap berada pada level optimal.

Hal ini diperkuat pula oleh argumentasi dari Adit Kurniawan Hariyanta, Rusnandari Retno

Cahyani, & Annisa Indah Mutiasari (2025), yang menyimpulkan bahwa penataan lingkungan kerja yang nyaman memiliki peranan penting dalam mengoptimalkan fokus dan produktivitas pegawai di tempat tugas. Ketika kenyamanan fisik terpenuhi, karyawan dapat mencurahkan energinya secara penuh untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka tanpa distraksi. Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan aspek kebersihan dan kenyamanan fisik di cafe ini telah diimplementasikan dengan ideal dan menjadi pilar penyokong performa harian para barista.

c. Indikator Ketepatan Waktu dan Kedisiplinan Kerja

Pada indikator ketepatan waktu dan kedisiplinan kerja, hasil penelitian membuktikan bahwa tingginya motivasi internal karyawan yang didukung oleh suasana kerja kondusif berbanding lurus dengan kepatuhan mengikuti tata tertib jadwal. Staf barista yang tidak memiliki kesibukan eksternal secara konsisten menunjukkan disiplin yang tinggi dengan sengaja hadir di lokasi penelitian 30 menit lebih awal sebelum giliran kerja (*shift*) resmi dimulai. Sementara itu, untuk para staf barista yang masih berstatus aktif sebagai mahasiswa, pihak manajemen menerapkan fleksibilitas kedisiplinan yang terukur dengan mewajibkan adanya konformitas izin resmi melalui grup operasional jika terjadi benturan jadwal kuliah.

Tindakan para barista yang sengaja datang lebih awal mencerminkan adanya rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang mendalam terhadap eksistensi Cafe Toko Kopi Daeng. Kebijakan manajer yang toleran namun tegas terhadap staf mahasiswa tidak membuat mereka mengabaikan tanggung jawab, melainkan justru memicu kesadaran moral untuk membalas kelonggaran tersebut dengan kinerja yang patuh pada aturan. Kebijakan pengelolaan waktu yang adaptif ini sukses menjaga stabilitas internal cafe dari risiko kekosongan staf saat jam sibuk, sehingga roda bisnis tetap berputar sesuai regulasi tata tertib.

Hasil temuan mengenai kedisiplinan waktu ini relevan dengan studi dari Nurtika Meinitasari (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi positif yang besar dalam mendorong produktivitas karyawan secara simultan. Ketika karyawan didukung oleh regulasi yang disiplin namun humanis, kesadaran harian untuk menjaga efisiensi waktu akan meningkat secara linear. Fleksibilitas kedisiplinan yang diterapkan di Toko Kopi Daeng merupakan manifestasi pengelolaan sumber daya manusia yang akomodatif namun tetap berorientasi pada target kerja.

Lebih lanjut, temuan mengenai ketepatan waktu ini didukung oleh pandangan Adit Kurniawan Hariyanta, Rusnandari Retno Cahyani, & Annisa Indah Mutiasari (2025), di mana pemenuhan motivasi eksternal berupa lingkungan kerja yang sehat terbukti efektif dalam memicu optimalisasi disiplin kerja pegawai. Rasa nyaman berada di tempat kerja mengonversi kepatuhan terhadap aturan yang semula bersifat paksaan menjadi sebuah kesadaran mandiri. Sebagai kesimpulan, indikator ketepatan waktu di Cafe Toko Kopi Daeng telah berjalan dengan tertib karena didukung oleh kedewasaan komitmen staf serta kebijakan manajemen yang solutif.

d. Indikator Tanggung Jawab Operasional Berdasarkan Pelaksanaan SOP

Berdasarkan data wawancara, perwujudan sikap tanggung jawab kerja dari seluruh komponen staf di Cafe Toko Kopi Daeng dinilai berada pada taraf yang tinggi dan solid melalui penegakan standar prosedur kerja (SOP). Kelancaran implementasi SOP ini divalidasi secara berkala melalui kegiatan pengawasan (*monitoring*) langsung oleh manajer guna memastikan konsistensi performa operasional. Manifestasi tanggung jawab kolektif ini diperkuat oleh inisiatif kerja sama tim yang aktif, di mana sesama barista saling membantu menutupi beban pekerjaan dan secara otomatis berkolaborasi mengamankan

ketersediaan stok bahan baku utama (seperti melakukan *re-stock* kopi) saat menghadapi lonjakan pengunjung pada momentum *event* khusus malam DJ.

Solidnya kerja sama tim tanpa perlu adanya perintah yang konstan menunjukkan bahwa internalisasi regulasi SOP telah melekat kuat dalam kesadaran profesional setiap barista. Budaya saling membantu yang diterapkan berhasil mengeliminasi potensi konflik interpersonal saat tekanan kerja meningkat di malam hari. Hubungan kekeluargaan yang erat antarstaf bertindak sebagai jaring pengaman operasional yang memastikan bahwa setiap detail pesanan pelanggan tereksekusi dengan tertib, higienis, dan sesuai standar mutu pelayanan yang diinginkan pihak pemilik (*owner*).

Kondisi empiris ini selaras dengan tesis dari Nurtika Meinitasari (2023), yang menggarisbawahi bahwa integrasi antara motivasi kerja yang tinggi dengan kepatuhan terhadap regulasi organisasi (SOP) akan menghasilkan efisiensi kerja produksi yang maksimal. Tanggung jawab operasional tidak akan berjalan mandiri tanpa adanya pengawasan berkala dan iklim sosial tim yang harmonis. Aktivitas *re-stock* bahan baku secara mandiri oleh barista Toko Kopi Daeng saat situasi ramai menjadi bukti nyata dari berjalannya tanggung jawab fungsional yang diharapkan dalam teori manajemen.

Hal ini didukung pula oleh kesimpulan Syahindah Purnama Gusnia & Muhammad Yuda Alhabsyi (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang terbentuk dari hubungan sosial yang kondusif antar-rekan kerja memegang peranan krusial dalam mengoptimalkan performa instansi atau usaha. Kolaborasi yang harmonis di balik meja bar mampu mengonversi tekanan beban kerja berat menjadi pencapaian target pelayanan yang sukses. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa indikator tanggung jawab operasional berbasis SOP pada objek penelitian ini terbukti berjalan lancar berkat kuatnya komitmen kerja sama tim.

Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Yang Seharusnya Di Lakukan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin

Penjabaran akademis pada poin ini diarahkan dengan tujuan untuk merumuskan rekomendasi manajerial serta tindakan ideal yang semestinya diimplementasikan oleh pihak manajemen Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin demi mendongkrak produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan. Kerangka solutif dan rekonstruksi strategis ini didasarkan pada pengembangan indikator teori oleh Hasibuan (2020) yang menitikberatkan pada dimensi stabilitas pemenuhan finansial, fasilitasi ruang prestasi bakat, standarisasi pengawasan aturan (*monitoring* SOP), serta fleksibilitas kebijakan kerja yang adaptif, adapun ulasan komparatif serta gagasannya adalah sebagai berikut:

a. Indikator Pengembangan Kebijakan Motivasi Kerja Ideal (Kompensasi, Bonus, dan Prestasi)

Berdasarkan hasil analisis data lapangan, tindakan strategis yang seharusnya dilakukan oleh manajemen Cafe Toko Kopi Daeng untuk menjaga stabilitas motivasi kerja staf adalah mempertahankan pemenuhan hak finansial utama (gaji) secara konsisten dan tepat waktu. Langkah ideal ini perlu didukung dengan pemberian stimulus tambahan berupa bonus tunai yang kompetitif serta apresiasi verbal ketika karyawan berhasil memenuhi ekspektasi operasional harian. Selain itu, manajemen juga diharapkan dapat memfasilitasi motivasi berprestasi para barista secara berkelanjutan dengan memberikan ruang kreasi serta dukungan finansial maupun moral untuk berpartisipasi dalam ajang kompetisi luar, seperti turnamen *latte art* dan *manual brew* di tingkat regional.

Formulasi kebijakan motivasi yang ideal ini dirancang atas dasar pengakuan empiris bahwa faktor materiil (uang) masih menjadi penggerak utama bagi mayoritas staf dalam bekerja. Kendati demikian, kejenuhan akibat rutinitas harian yang monoton di balik meja bar hanya dapat dieliminasi jika manajemen mampu menyalurkan bakat alami dan gairah (*passion*) para barista ke arah yang produktif. Melalui penyediaan bonus yang transparan dan kesempatan berprestasi di kancah eksternal, manajemen tidak hanya berhasil mengamankan loyalitas dasar karyawan, tetapi juga mampu mentransformasikan karakter staf yang *extrovert* menjadi representasi keunggulan mutu pelayanan *brand* cafe itu sendiri.

Rencana kebijakan motivasi kerja yang ideal ini sejalan dengan hasil pemikiran Syahindah Purnama Gusnia & Muhammad Yuda Alhabsyi (2024), yang mengemukakan bahwa motivasi kerja yang dibangun atas pondasi sistem penghargaan yang sehat, jaminan dukungan manajemen, serta adanya kesempatan pengembangan diri mampu menstimulus semangat kerja karyawan secara optimal. Ketika para barista diberikan kepastian materiil sekaligus difasilitasi untuk meningkatkan portofolio keahliannya melalui turnamen, maka produktivitas kerja harian akan terjaga secara konsisten. Validasi ini membuktikan bahwa kombinasi insentif finansial dan non-finansial merupakan instrumen wajib dalam manajemen modern.

Hal ini diperkuat pula oleh studi dari Marsesha Harywati Putri & Renisya Ayu Utami (2026), yang menyatakan bahwa peranan motivasi kerja dari pimpinan yang disalurkan secara tepat terbukti berbanding lurus dengan peningkatan performa individu serta peluang pencapaian target kerja organisasi. Kebijakan pemenuhan kompensasi yang adil dibarengi wadah kompetisi eksternal di Cafe Toko Kopi Daeng akan memicu lahirnya dorongan berprestasi dari dalam diri karyawan secara swadaya. Sebagai kesimpulan, indikator pengembangan motivasi kerja ideal ini menuntut konsistensi manajemen dalam memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan ekonomi dan aktualisasi diri para barista.

b. Indikator Optimalisasi Pengkondisian Lingkungan Kerja Fisik dan Kelengkapan Fasilitas

Temuan riset mengenai aspek lingkungan fisik merekomendasikan bahwa langkah strategis yang seharusnya dipertahankan oleh pihak pengelola Cafe Toko Kopi Daeng adalah menjaga standardisasi kebersihan, keamanan, kerapian, dan kelengkapan sarana prasarana penunjang yang ada saat ini. Instrumen fisik seperti area bar, toilet, loker penyimpanan barang, hingga ruang istirahat staf dinilai sudah berada dalam kondisi yang lengkap dan memadai oleh seluruh informan. Dengan mempertahankan kualitas fasilitas fisik yang kondusif ini, pihak manajemen dapat terus menetapkan sasaran atau target operasional bulanan baru yang rasional (*make sense*) untuk dicapai oleh segenap staf secara bertahap demi menuju target akhir perusahaan.

Penjagaan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat agar tetap bersih dan steril merupakan bentuk investasi jangka panjang yang murah namun krusial demi menjaga kebugaran fisik dan mental barista sebelum mereka kembali menghadapi ramainya pelanggan. Lingkungan kerja fisik yang minim hambatan teknis memastikan fokus kerja para barista tidak mudah terpecah selama jam operasional padat. Penataan ruang kerja yang adaptif dan higienis ini juga bertindak sebagai perisai psikologis yang mereduksi tingkat stres kerja staf, sehingga target bulanan yang berubah setiap periodenya dapat direspons sebagai tantangan yang realistis dan dapat diselesaikan.

Langkah optimalisasi lingkungan fisik ini selaras dengan hasil temuan Siti Sarah et al. (2026), yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik secara menyeluruh memegang pengaruh yang signifikan dalam mengondisikan tingkat fokus, kenyamanan, serta capaian kinerja karyawan di tempat

tugas. Ketersediaan sarana prasarana operasional yang memadai mengeliminasi potensi kesalahan teknis dalam proses pelayanan produk kepada konsumen. Konsistensi dalam merawat fasilitas di Cafe Toko Kopi Daeng menjadi bukti empiris bahwa kenyamanan tempat kerja berkorelasi positif terhadap ketahanan kerja operasional staf.

Secara teoretis, argumentasi tersebut diperkuat oleh analisis dari Adit Kurniawan Hariyanta, Rusnandari Retno Cahyani, & Annisa Indah Mutiasari (2025), yang menegaskan bahwa penataan serta kelengkapan fasilitas lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi esensial dalam mengoptimalkan performa dan kenyamanan pegawai secara berkelanjutan. Ketika kebutuhan fisik dan peralatan kerja harian terpenuhi dengan sempurna, maka efisiensi pelayanan akan terbentuk secara otomatis. Sebagai kesimpulan, tindakan ideal pada indikator pengkondisian lingkungan fisik ini mengharuskan manajemen untuk berkomitmen melakukan pemeliharaan fasilitas secara berkala demi kelancaran aktivitas bisnis cafe.

c. Indikator Penguatan Pola Hubungan Interpersonal, Kerja Sama, dan Kebijakan Operasional

Pada indikator pola hubungan interpersonal dan kebijakan operasional, tindakan ideal yang seharusnya diimplementasikan mencakup pemeliharaan iklim kekeluargaan yang erat serta penguatan komunikasi tim yang solid. Manajemen disarankan untuk terus melestarikan budaya inisiatif kerja sama antarstaf, seperti pembagian tugas logistik berupa penyediaan stok bahan baku kopi guna mengamankan operasional saat lonjakan kunjungan pelanggan pada momentum *event* khusus malam DJ. Selain itu, kebijakan pengawasan atau *monitoring* SOP berkala harus tetap dipertahankan secara disiplin, dibarengi dengan kesinambungan kebijakan dispensasi waktu yang adaptif dan komunikatif via grup obrolan internal bagi staf yang menempuh pendidikan tinggi.

Penerapan kebijakan operasional yang adaptif ini bertujuan agar pengawasan aturan (SOP) tidak menjelma menjadi beban psikologis yang kaku, melainkan dikemas melalui metode diskusi dua arah yang santai demi menjaga kedekatan interpersonal antarkaryawan. Fleksibilitas jadwal yang diberikan kepada barista berstatus mahasiswa lewat koordinasi grup operasional yang intensif terbukti efektif mencegah ketimpangan beban kerja tim. Harmonisasi sosial yang dipadukan dengan pemakluman terukur ini merangsang rasa kepemilikan (*sense of belonging*) dan tanggung jawab moral yang tinggi, sehingga seluruh regulasi dapat ditaati secara mandiri dan lapang dada.

Formulasi penguatan hubungan interpersonal dan kepatuhan aturan ini relevan dengan riset dari Nurtika Meinitasari (2023), yang menyimpulkan bahwa kontribusi simultan dari motivasi kerja sosial yang harmonis serta kedisiplinan regulasi yang konsisten terbukti efektif dalam mendongkrak produktivitas kerja karyawan secara linear. Iklim kerja kelompok yang suportif mampu mempermudah proses adaptasi staf saat beban kerja melonjak tajam. Budaya saling menutupi kekurangan tugas di balik meja bar Cafe Toko Kopi Daeng memperlihatkan berjalannya fungsi organisasi yang sehat dan tidak otoriter.

Hal ini didukung pula oleh perspektif teoretis dari Syahindah Purnama Gusnia & Muhammad Yuda Alhabsyi (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial yang kondusif antarkaryawan serta dukungan tim memegang peranan vital dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan. Pola interaksi kekeluargaan yang dinamis berimplikasi pada ketertiban jalannya sistem tanpa memerlukan pengawasan ketat yang menekan mental pekerja. Sebagai kesimpulan, indikator penguatan hubungan interpersonal dan kebijakan operasional ini menegaskan pentingnya penerapan manajemen yang humanis, komunikatif, dan patuh terhadap SOP demi keberhasilan jangka panjang bisnis cafe.

KESIMPULAN

Peran motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut telah terimplementasi secara optimal dan saling bersinergi dalam meningkatkan produktivitas serta performa barista. Dari aspek motivasi kerja, gairah personal (*passion*) dan hobi para staf berpadu secara selaras dengan sistem kompensasi finansial yang adil, pengelolaan target bulanan yang rasional, serta skema pengakuan manajerial yang variatif mulai dari apresiasi verbal hingga pemberian peluang prestasi eksternal. Keberhasilan ini didukung kuat oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif, di mana tata visual cafe yang menarik, standarisasi kebersihan fisik yang tinggi, serta kelengkapan fasilitas operasional utama maupun pendukung mampu meminimalkan hambatan teknis sekaligus memicu kedisiplinan waktu karyawan. Sinergi komprehensif ini disempurnakan oleh pola hubungan interpersonal yang harmonis berasaskan asas kekeluargaan dan budaya kerja sama tim yang responsif saat menghadapi lonjakan pengunjung, sehingga seluruh jajaran staf mampu menegakkan tanggung jawab operasional secara konsisten sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

Peran motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara komprehensif terbukti berkontribusi positif dan signifikan dalam mengoptimalkan performa operasional para barista. Peran motivasi kerja yang bersumber dari pengakuan manajerial, apresiasi verbal, serta perhatian adaptif pimpinan berhasil menjadi katalisator utama dalam menjaga kualitas hasil kerja, seperti konsistensi cita rasa produk dan estetika *latte art*. Keberhasilan pencapaian mutu ini disokong kuat oleh kondisi lingkungan fisik bar yang aman, bersih, dan higienis yang secara efektif memelihara fokus konsentrasi staf dan meminimalkan tingkat kelelahan fisik selama jam operasional padat. Dampak positif ini berhilir pada tingginya komitmen ketepatan waktu, di mana staf harian secara sadar hadir 30 menit lebih awal, sementara manajemen secara bijak mengakomodasi fleksibilitas waktu yang adaptif bagi staf yang menempuh pendidikan tinggi. Keselarasan sistem operasional ini disempurnakan oleh tingginya rasa tanggung jawab kolektif seluruh jajaran staf dalam menegakkan regulasi Standar Operasional Prosedur (SOP) melalui pengawasan berkala manajer, yang didukung oleh inisiatif kerja sama tim yang solid dalam membagi peran serta mengamankan ketersediaan stok bahan baku kopi secara mandiri saat terjadi lonjakan pengunjung pada momentum acara khusus.

Rekomendasi manajerial dan tindakan strategis ideal yang seharusnya dilakukan oleh manajemen Cafe Toko Kopi Daeng di Banjarmasin untuk mendongkrak produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan berpusat pada integrasi kebijakan finansial yang adil, pemeliharaan fasilitas fisik, serta fleksibilitas operasional yang humanis. Dalam ranah motivasi, langkah utama wajib difokuskan pada penjagaan stabilitas gaji pokok secara konsisten dan tepat waktu, pemberian bonus tunai kompetitif, serta penyediaan dukungan materiil maupun moril bagi para barista untuk menyalurkan bakat dan gairah kerjanya dalam ajang turnamen kopi tingkat regional guna mengeliminasi kejenuhan. Upaya ini disokong kuat oleh optimalisasi lingkungan kerja fisik melalui komitmen pemeliharaan standarisasi kebersihan, kerapian, keamanan, dan kelengkapan sarana pendukung operasional yang saat ini sudah memadai, sehingga mampu meminimalkan kelelahan fisik sekaligus menjadi landasan psikologis dalam merealisasikan target bulanan perusahaan yang rasional. Akhirnya, penguatan lingkungan non-fisik harus dipertahankan melalui pelestarian iklim kekeluargaan, penguatan komunikasi tim yang solid terutama dalam inisiatif pembagian tugas logistik stok bahan baku saat momentum acara khusus malam DJ serta

penerapan pengawasan standar operasional prosedur yang dikemas melalui diskusi dua arah yang santai dibarengi pemberian dispensasi waktu yang adaptif dan komunikatif bagi staf yang sedang menempuh pendidikan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Annatasya, D., & Rosalina, S. S. (2022). Lingkungan kerja “Work from Home” selama pandemi Covid-19: Apakah berdampak pada kinerja karyawan? *Jurnal Manajemen*, 12(1), 56–83. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.976>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 242–253. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Malsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>
- Gusnia, S. P., & Alhabsyi, M. Y. (2025). Analisis motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Value Consult Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(4), 171–181. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i4.3587>
- Hariyanta, A. K., Cahyani, R. R., & Mutiasari, A. I. (2025). Analisis beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mengoptimalkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Harmen, H., Syahreza, D. S., Sitanggang, R. M., Sitanggang, K. G., Situmorang, N. R., Sinurat, N. N., Tambunan, R. M., & Rajagukguk, N. F. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur: Sebuah literature review. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 263–281. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3519>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Imam, Mujanah, S., & Alifianto, A. Y. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rumah Jelantah Surabaya. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 14209–14222.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, M. H., & Utami, R. A. (2025). Analisis peranan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai bidang prasarana pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(3), 284–290. <https://doi.org/10.31334/jiap.v5i3.4827>
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *JAPB*, 8(1).

- Sarah, S., Maulana, A., Patimah, I. S., Meisya, N., Adha, N. A. A., & Antika, R. A. (2026). Analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(3), 612–618. <https://doi.org/10.62017/jemb.v3i3.6872>
- Setiawan, V. R. (2026). Pengaruh motivasi pegawai dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Sekretariat Jenderal DPR RI. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 9(1).
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul. *Jurnal Manajemen*, 23.
- Soelistya, D., Desembrianiata, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong point kinerja karyawan*. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. 3). Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971>
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>