

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BARISTA DI KOTA CILEGON

Sakti Handika¹
Universitas Serang Raya
saktihandika9h@gmail.com

Martina Rahmawati Masitoh²
Universitas Serang Raya
martina.r.masitoh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja barista yaitu kondisi kerja, otonomi kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja barista di Kota Cilegon. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah barista di kota Cilegon. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 91 responden. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja, otonomi kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja barista.

Kata Kunci : Kondisi Kerja, Otonomi Kerja, *work life balance*, Kinerja.

FACTORS INFLUENCING BARISTA PERFORMANCE IN CILEGON CITY

Abstract

This study aims to identify and analyze factors influencing barista performance, namely working conditions, job autonomy, and work-life balance in Cilegon City. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population was baristas in Cilegon City. Data were obtained through questionnaires distributed to 91 respondents. Data were analyzed using SPSS version 27 software. The results of the study show that working conditions, work autonomy and work-life balance have a significant influence both partially and simultaneously on barista performance.

Keywords: Working Conditions, Job Autonomy, Work-Life Balance, Performance

PENDAHULUAN

Industri *coffee shop* di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat pada beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan ini ditandai dengan semakin banyak jumlah *coffee shop* dan meningkatnya minat masyarakat terhadap kopi sebagai bagian dari gaya hidup. Perkembangan yang ada tersebut membuka peluang kerja yaitu profesi barista. Profesi barista memainkan peran penting dalam memberikan layanan, meracik kopi dan memberikan pengalaman positif kepada pelanggan.

Pertumbuhan *coffee shop* yang pesat mengakibatkan tingkat persaingan antar pelaku usaha semakin ketat, termasuk di daerah Cilegon. *Coffee shop* dituntut untuk mampu menawarkan kualitas produk dan pelayanan yang unggul guna mempertahankan pelanggan dan juga memenangkan persaingan. Keberhasilan *coffee shop* dalam menghadapi adanya persaingan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, khususnya barista yang langsung berinteraksi dengan pelanggannya.

Kinerja barista memiliki peran penting dalam bisnis *coffee shop* karena berkaitan dengan kualitas penyajian produk, kemampuan dalam berkomunikasi dengan pelanggan, kecepatan dalam memberikan pelayanan, dan ketepatan dalam menjalankan standar operasional kerja. Barista yang memiliki kinerja tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Jika kinerja barista kurang maka akan dapat mengurangi daya saing dan mempengaruhi kepuasan pelanggan.

Penting bagi pebisnis *coffee shop* dan peneliti untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja (Nababan et al., 2026), otonomi kerja ((Prasetyo et al., 2022) dan Ramadhani & Indawati (2021)), serta *work-life balance* Rauf et al. (2024).

Penelitian ini menggunakan pra survei yang dilakukan kepada 10 responden (barista) di Cilegon. Nilai $n = 10$ Barista, dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5, dengan mengacu pedoman Zikmund, maka skor tertinggi yang didapat adalah 50 ($5 \times 10 = 50$), dan skor terendah adalah 10 ($1 \times 10 = 10$) sehingga standar skor adalah 35 ($50 : 2 + 10 = 35$).

Berdasarkan pra survei terkait dengan kondisi kerja, hasil menunjukkan bahwa persepsi terhadap kondisi kerja cukup positif meskipun belum mencapai kondisi optimal. Khususnya dalam kondisi kerja yang tingkat kebisingannya tinggi yang dapat mengganggu pekerjaan dengan nilai persepsinya sebesar 32. Hasil pra survei terkait dengan otonomi kerja menunjukkan bahwa semua cakupan mencapai nilai persepsi optimal dari barista di lapangan. Tetapi ada aspek yang berada di bawah nilai persepsi sebesar 30 yaitu barista tidak dapat menentukan standar keberhasilan tugasnya sendiri. Hasil pra survei terkait dengan *work-life balance* menunjukkan bahwa terdapat aspek yang berada dibawah nilai persepsi sebesar 25 yaitu masalah pribadi dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Hasil pra survei terkait dengan kinerja menunjukkan bahwa sudah cukup baik tentang variabel kinerja barista tetapi terdapat aspek yang berada dibawah nilai persepsi sebesar 31 yaitu barista kurang dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti meneliti: “Pengaruh Kondisi Kerja, Otonomi Kerja, Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Barista di Cilegon.”

TINJAUAN PUSTAKA

Kondisi Kerja

Menurut Anggreni (2020), kondisi kerja mencakup seluruh fasilitas dan lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai ketika bekerja sehingga berpotensi mempengaruhi efektifitas pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, Septiawan (2020) mendefinisikan kondisi kerja sebagai keadaan yang dirasakan karyawan selama bekerja, baik lingkungan fisik ataupun non fisik.

Menurut Nurhayana (2021) menjelaskan bahwa kondisi kerja merupakan tempat di mana pegawai melaksanakan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Kondisi kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja optimal. Selain itu kondisi kerja juga berpengaruh terhadap keadaan emosional pegawai selama menjalankan tugasnya. Apabila karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih betah, mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan dampak yang positif pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang memadai dapat menghambat pencapaian kinerja serta menurunkan kesejahteraan emosional pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, serta kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan dapat memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Otonomi Kerja

Otonomi kerja menurut Robin & Coulter (2009) dalam Prasetyo et al. (2022) merupakan kesempatan yang diberikan kepada individu untuk mengelola pekerjaannya secara mandiri, dengan keleluasaan dalam berfikir, bertindak, serta menentukan metode yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.

Melalui penerapan otonomi kerja, karyawan memperoleh kesempatan dalam mengambil keputusan, menyusun rencana kerja, serta menentukan waktu dan metode yang dianggap paling efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian kebebasan tersebut tidak hanya mampu meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan motivasi kerja karyawan, tetapi juga mendorong peningkatan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Pada akhirnya, penerapan otonomi kerja yang efektif dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap adanya peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Work-Life Balance

Menurut Fisher (2001) dalam Wicaksana et al. (2020), *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dijalankan baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut mencakup pengelolaan waktu, energi, pencapaian tujuan, serta kemampuan menghadapi berbagai tekanan. Sementara itu, Wicaksana et al. (2020) menjelaskan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan waktu, energi, serta kehidupan pribadi dan sosial, yang meliputi hobi, pendidikan, olahraga, dan volunteerism.

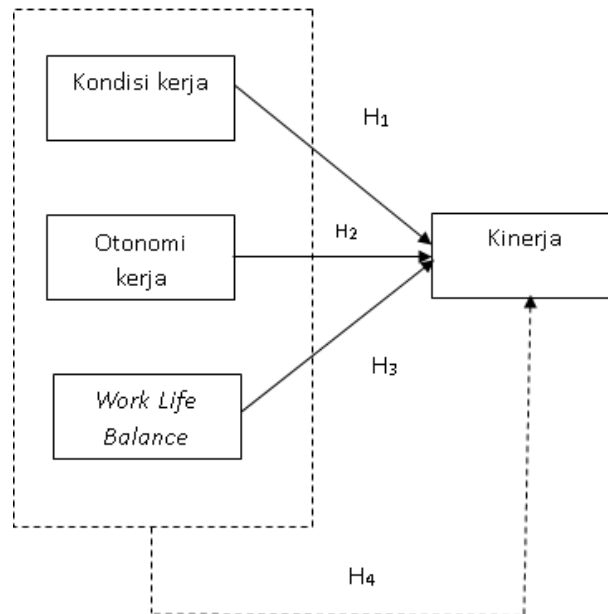
Berdasarkan dari pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara proporsional. Keseimbangan ini tercermin dari kemampuan untuk membagi waktu yang digunakan untuk bekerja, beristirahat, dan juga menjalankan aktivitas pribadi maupun sosial secara optimal. Penerapan *work-life balance* penting karena beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres, kelelahan maupun gangguan kesehatan fisik maupun mental. Sebaliknya, keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan, dan produktifitas kerja seseorang.

Kinerja Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Ratnasari & Sutjahjo (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, dalam waktu tertentu. Kinerja tersebut menunjukkan tingkat efektifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Sementara itu, Prawirosentono dalam Sinambela (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya, dengan tetap berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerjayang menunjukkan kemampuan individu maupun tim dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tercermin melalui pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan secara efektif, sesuai dengan wewenang yang dimilikinya, serta tetap berpedoman pada ketentuan hukum dan norma etika yang berlaku.

Penelitian terdahulu Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori beserta konsep dan kerangka pemikiran, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H1: Diduga terdapat pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Barista.

H2: Diduga terdapat pengaruh Otonomi Kerja terhadap Kinerja Barista.

H3 Diduga terdapat pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Barista.

H4: Diduga terdapat pengaruh secara simultan Kondisi Kerja, Otonomi Kerja dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Barista.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan menyebarkan kuesioner ke responden. Populasi dalam penelitian ini adalah barista di kota Cilegon. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian barista di kota Cilegon. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 91 orang.

Penelitian ini melibatkan variabel bebas dan variabel terikat dalam pengujian hipotesis. Berikut merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel Bebas (*Variable Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu kondisi kerja, otonomi kerja dan *work-life balance* (x_1 , x_2 dan x_3)

2. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja barista (Y).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Penelitian ini menguji validitas dan reliabilitas dari alat ukur. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, dilakukan uji t dan uji F, serta menghitung koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Jenjang Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	41	45,1
2	Diploma (D3)	12	13,2
3	Strata 1 (S1)	38	41,8
4	Strata 2 (S2)	0	0
Jumlah		91	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27

Tabel 1. Memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan usia yang menunjukkan jumlah responden sebanyak 91 responden, dengan golongan usia 17-25 tahun sebanyak 72,5%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Presentase (%)
1	17-25 Tahun	66	72,5
2	26-35 Tahun	20	22,0
3	36-40 Tahun	5	5,5
4	>50 Tahun	0	0
Jumlah		91	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27

Tabel 2 menunjukkan dari 91 responden, responden laki-laki sebanyak 54 orang (59,34%), dan responden perempuan sebanyak 37 (40,66%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenjang Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	41	45,1
2	Diploma (D3)	12	13,2
3	Strata 1 (S1)	38	41,8
4	Strata 2 (S2)	0	0
Jumlah		91	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27

Berdasarkan Tabel 3 tersebut didapatkan bahwa responden yang mengisi kuesioner yang memiliki jenjang pendidikan S1 berjumlah 38 (41,8%), jenjang pendidikan diploma 3 sebanyak 12 (13,2%), dan SMA/Sederajat sebanyak 41 (45,1%). Dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden didominasi oleh responden yang mempunyai jenjang pendidikan SMA/Sederajat.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.622	0.206	Valid
2	0.610	0.206	Valid
3	0.573	0.206	Valid
4	0.527	0.206	Valid
5	0.453	0.206	Valid
6	0.724	0.206	Valid
7	0.739	0.206	Valid
8	0.617	0.206	Valid
9	0.644	0.206	Valid
10	0.758	0.206	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Otonomi Kerja

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.549	0.206	Valid
2	0.696	0.206	Valid

3	0.678	0.206	Valid
4	0.690	0.206	Valid
5	0.668	0.206	Valid
6	0.711	0.206	Valid
7	0.31	0.206	Valid
8	0.623	0.206	Valid
9	0.485	0.206	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27

Tabel 6. Hasil Uji Validitas *Work-life balance*

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.615	0.206	Valid
2	0.621	0.206	Valid
3	0.711	0.206	Valid
4	0.535	0.206	Valid
5	0.663	0.206	Valid
6	0.519	0.206	Valid
7	0.505	0.206	Valid
8	0.424	0.206	Valid
9	0.548	0.206	Valid
10	0.619	0.206	Valid
11	0.435	0.206	Valid
12	0.385	0.206	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja *Barista*

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.724	0.206	Valid
2	0.476	0.206	Valid
3	0.627	0.206	Valid
4	0.696	0.206	Valid
5	0.684	0.206	Valid
6	0.766	0.206	Valid
7	0.737	0.206	Valid

8	0.682	0.206	Valid
9	0.687	0.206	Valid
10	0.754	0.206	Valid
11	0.684	0.206	Valid
12	0.777	0.206	Valid
13	0.768	0.206	Valid
14	0.761	0.206	Valid
15	0.543	0.206	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4, 5, 6, dan 7 semua instrumen dikatakan valid karena nilai rhitung > rtabel (0.206).

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Rule of Them Normality	Keterangan
Kondisi Kerja	0.804	0.60	Reliabel
Otonomi Kerja	0.817	0.60	Reliabel
<i>Work-life balance</i>	0.789	0.60	Reliabel
Kinerja Barista	0.917	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi.27.

Tabel 8 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* didapatkan nilai Alpha variabel kondisi kerja sebesar 0,804, variabel otonomi kerja sebesar 0,817, variabel *work-life balance* sebesar 0,789, dan kinerja sebesar 0,917 yang kesemuanya lebih besar dari 0,60, maka semua pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang dipakai berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan mencari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* *Komogrov-Smirnov*.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.46481841
Most Extreme Differences	Absolute		.071
	Positive		.071
	Negative		-.059
Test Statistic			.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.306
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.294
		Upper Bound	.317
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 9 tersebut diatas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk masing-masing variable $0.200 > 0.05$, maka kesimpulannya bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF dengan kriteria, nilai Tolerance value > 0.10 atau VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas dalam data penelitian. Berikut ini merupakan hasil uji Multikolonieritas melalui dengan menggunakan *software* SPSS:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.293	6.070		3.179	.002		
	KONDISI KERJA	.413	.141	.279	2.933	.004	.740	1.351
	OTONOMI KERJA	.270	.135	.214	2.008	.048	.589	1.699
	WORK LIFE BALANCE	.397	.107	.349	3.716	.000	.759	1.318
a. Dependent Variable: KINERJA BARISTA								

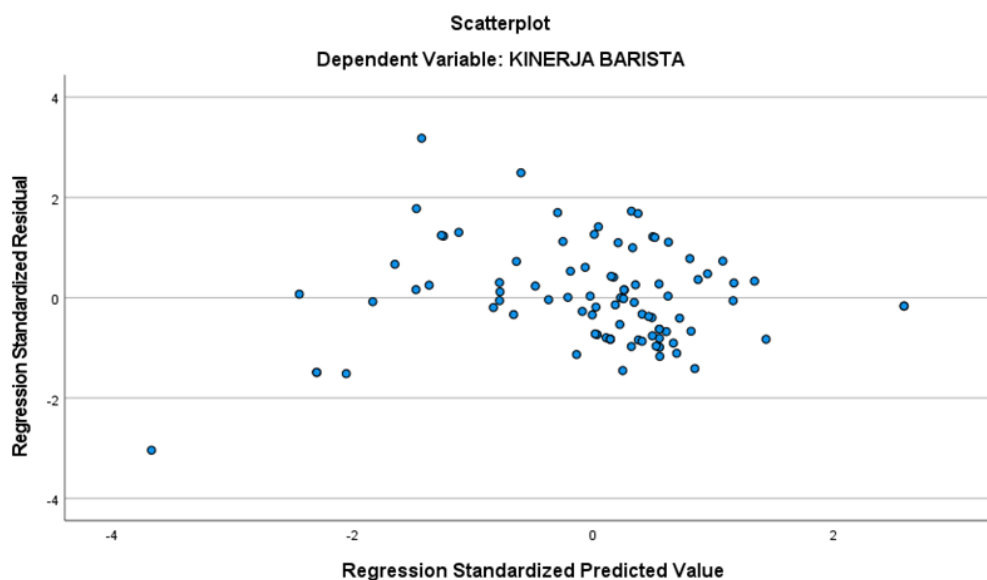
Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 diatas diperoleh nilai tolerance kondisi kerja (0.740), otonomi kerja (0.589) dan *work-life balance* (0.759) > dari 0.100 sedangkan nilai VIF kondisi kerja (1.351), otonomi kerja (1.699) dan *work-life balance* (1.318) < 10.00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola grafik scatterplot. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Grafik 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil analisis grafik diatas tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik nya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.293	6.070		3.179	.002
	KONDISI KERJA	.413	.141	.279	2.933	.004
	OTONOMI KERJA	.270	.135	.214	2.008	.048
	WORK LIFE BALANCE	.397	.107	.349	3.716	.000
a. Dependent Variable: KINERJA BARISTA						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27.

Model regresi linear berganda berdasarkan tabel 11 berikut adalah sebagai berikut:

$$Y = 19.293 + 0.413X_1 + 0.270X_2 + 0.397X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 19.293 hal ini berarti bahwa jika X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nilai 0, maka tingkat atau besarnya kinerja barista (Y) sebesar 19.293.
- Koefisien konstanta $\beta_1 = 0.413$ artinya jika terjadi kenaikan nilai variabel kondisi kerja (X_1) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja barista (Y) sebesar 0.143.
- Koefisien konstanta $\beta_2 = 0.270$ artinya jika ada kenaikan nilai variabel otonomi kerja (X_2) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja barista (Y) sebesar 0.270.
- Koefisien konstanta $\beta_3 = 0.397$ artinya jika terjadi kenaikan variabel *work-life balance* (X_3) sebesar 1 poin maka terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja barista (Y) sebesar 0.379.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.399	5.558
a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE , KONDISI KERJA , OTONOMI KERJA				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27.

Berdasarkan Tabel 12 didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,419 atau didapatkan nilai koefisien determinasinya sebesar 41,9%. Hal tersebut berarti bahwa variasi dari kinerja barista dapat dijelaskan dari variabel kondisi kerja, otonomi kerja, work-life balance sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel *independent* yaitu kompensasi non finansial, komitmen organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel *dependent*, derajat yang digunakan adalah 0.05. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kondisi kerja (X1), otonomi kerja (X2) dan *work-life balance* (X3) berpengaruh terhadap kinerja barista (Y). Perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.293	6.070		3.179	.002
	KONDISI KERJA	.413	.141	.279	2.933	.004
	OTONOMI KERJA	.270	.135	.214	2.008	.048
	WORK LIFE BALANCE	.397	.107	.349	3.716	.000
a. Dependent Variable: KINERJA BARISTA						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver. 27

Tabel 13, menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,933 > 1,66277$, dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis 1 diterima, yaitu kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $2,008 > 1,66277$, dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis 2 diterima, yaitu otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $3,716 > 1,66277$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis 3 diterima, yaitu *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian. Uji F bertujuan untuk menunjukan apakah semua variabel *independent* mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel *dependent*, dengan kriteria derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 0,05.

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1935.515	3	645.172	20.883	.000 ^b
	Residual	2687.782	87	30.894		
	Total	4623.297	90			
a. Dependent Variable: KINERJA BARISTA						
b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE , KONDISI KERJA , OTONOMI KERJA						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi.27.

Berdasarkan tabel 14 diatas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung > dari F tabel yaitu $20.883 > 2.709$ dan nilai signifikansinya $0.001 < 0.05$. Maka demikian H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan kondisi kerja, otonomi kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja barista.

Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Barista

Hipotesis pertama bertujuan untuk menguji pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja barista. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,33, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,66277. Selain itu, nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,004 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis pertama diterima, yaitu kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista.

Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi kerja yang dirasakan barista, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi kerja atau lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung dengan fasilitas dan peralatan yang mencukupi mampu meningkatkan konsentrasi, efektifitas, dan juga semangat kerja. Selain itu, kondisi kerja yang mendukung juga dapat memberikan perasaan nyaman baik secara fisik maupun psikologis sehingga dapat mendorong barista untuk bekerja secara lebih produktif serta dapat memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Hubungan yang baik diantara rekan kerja dan juga atasan juga mempunyai peran dalam mengurangi tingkat stres dan meminimalkan kesalahan selama bekerja, sehingga berdampak terhadap kinerja keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nababan et al. (2026) yang menyimpulkan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesamaan temuan tersebut semakin memperkuat bahwa kondisi kerja adalah salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan yang dapat menentukan keberhasilan karyawan dalam usaha untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Otonomi Kerja terhadap Kinerja Barista

Hipotesis kedua dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh otonomi kerja terhadap kinerja barista. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,008, sedangkan nilai t tabel yaitu sebesar 1,66277. Selain itu nilai signifikansi

yang didapat sebesar $0,048 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua diterima, yaitu otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi otonomi kerja yang diberikan kepada barista, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pemberian otonomi kepada barista dalam mengatur metode kerja, mengelola waktu, serta dalam mengambil keputusan terkait dengan pelaksanaan tugas hariannya dapat meningkatkan rasa percaya diri, rasa tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan. Kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan juga dapat menumbuhkan motivasi intrinsik dan dapat mendorong kreativitas sewaktu menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut mempunyai dampak pada meningkatnya kualitas layanan, ketepatan serta kecepatan sewaktu bekerja, dan kemampuan barista dalam merespon berbagai situasi secara efektif. Dengan demikian, pemberian kewenangan atau otonomi kerja menjadi salah satu faktor yang mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja barista.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2022) dan Ramadhani & Indawati (2021) yang menyatakan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Barista

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,716, sedangkan nilai t tabel yaitu sebesar 1,66277. Selain itu nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga diterima, yaitu *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista.

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dari barista, maka semakin tinggi pula kinerja yang diperoleh. Keseimbangan tersebut memungkinkan barista untuk menjaga kondisi fisik dan psikologis sehingga mampu menjalankan pekerjaan secara optimal. Kesempatan yang memadai untuk istirahat, berinteraksi dengan keluarga maupun lingkungan sosial, serta melakukan aktivitas di luar pekerjaan dapat mengurangi tingkat stres dan dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Kondisi tersebut dapat mendorong barista menjadi lebih fokus, semangat, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, penerapan *work-life balance* yang baik juga dapat berperan dalam mengurangi resiko adanya burnout, meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, serta memperkuat komitmen dari karyawan terhadap pekerjaannya. Dampaknya, produktivitas kerja dapat meningkat, kualitas layanan pelanggan menjadi lebih baik, dan hasil kerja barista juga semakin optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Rauf et al. (2024), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kondisi Kerja, Otonomi Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Barista

Hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kondisi kerja, otonomi kerja, dan *work-life balance* secara simultan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,883, sedangkan nilai F tabel yaitu sebesar 2,709. Selain itu nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis keempat diterima, yaitu kondisi kerja, otonomi kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista.

Pengaruh positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kondisi kerja,

otonomi kerja, dan *work-life balance* secara bersamaan akan diikuti oleh kinerja dari barista. Kondisi kerja yang kondusif, mampu menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas, sehingga hal tersebut dapat membuat barista dapat bekerja dengan efektif. Di sisi lain, otonomi kerja memberikan keleluasaan kepada barista dalam pengambilan keputusan serta menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepercayaan diri sewaktu bekerja. Sementara itu, penerapan *worklife balance* yang baik membantu barista menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat mengurangi tingkat stres, mencegah kelelahan (*burnout*), serta dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental.

Kombinasi dari ketiga faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung motivasi kerja. Barista yang bekerja dalam kondisi nyaman, memiliki tingkat otonomi yang memadai, serta mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mempunyai kepuasan kerja lebih tinggi, lebih bersemangat dalam melakukan tugas, dan mampu memberikan pelayanan optimal kepada pelanggannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Prasetyo et al. (2022), menyatakan bahwa kondisi kerja, otonomi kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang pengaruh kondisi kerja, otonomi kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja barista di Kota Cilegon, maka didapatkan bahwa secara parsial kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista, otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Berdasarkan hasil uji F, kondisi kerja, otonomi kerja dan *work-life balance* secara simultan kondisi kerja, otonomi kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Barista.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, pemilik kedai kopi disarankan meningkatkan perhatian terhadap kondisi kerja dari Barista, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif di tempat kerja. Selain itu pemberian otonomi kerja perlu ditingkatkan agar barista memiliki keleluasaan dalam menyelesaikan tugas, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, tanggung jawab, dan kualitas kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, H. (2020). *Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Anugerah Agro Sawit Perkasa. Bagan Batu, Riau)* [Skripsi, Universitas Komputer Indonesia]. <http://elibrary.unikom.ac.id>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nababan, A. D. B., Elperida, J. S., & Sihite, M. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Individu dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Nuansa Kupie Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 9332–9342. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7448>

- Nurhayana, N. (2021). *Pengaruh Gaji Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan* [Skripsi]. Universitas Islam Riau.
- Prasetyo, Y. D., Anindita, R., & Purwandasari, D. A. (2022). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.31000/JMB.V11I1.5817>
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/JIM.V9N3.P1101-1112>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(4), 593–602. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Rauf, N. Z. B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 257–263. <https://doi.org/10.37479/JIMB.V7I1.25092>
- Septiawan, I. P. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Puspa* [Undergraduate thesis]. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>