

Study of the Relationship between Work life balance and Job Satisfaction in Coffee Shop Employees

Studi Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Coffee Shop

Adinda Salma Putridena ¹, Netty Dyan Prastika ²

^{1,2} Department of Psychology, University of Mulawarman, Indonesia

Email: ¹ sadinda071@gmail.com, ² nd.prastika@fisip.unmul.ac.id

Article Info

Article history:

Received 2023-03-20
Revised 2023-06-08
Accepted 2023-09-14

Keywords:

Job Satisfaction;
Work – Life Balance;
Coffee Shop

ABSTRACT

Along with the development of the coffee shop business in the city of Samarinda, the job of being a coffee shop employee is also increasingly in demand among students. Students who study while working are certainly required to be able to carry out their duties and responsibilities and be able to balance their time well (work-life balance). Employees who can perform their duties, functions and time are assets that must be managed properly by the coffee shop business to make an optimal contribution. One of the main concerns in the coffee shop business is creating and maintaining employee job satisfaction. This study aims to determine the relationship between work-life balance and job satisfaction in coffee shop employees with student status in the city of Samarinda. This study used quantitative approach. The sample in this study was 157 coffee shop employees with student status in the city of Samarinda and the sampling technique used was purposive sampling. The data collection method in this study used the work-life balance scale with a reliability value of 0.818 and a job satisfaction scale with a reliability value of 0.881. The results of this study used the Pearson product moment correlation which showed a correlation of 0.677 at a significant level of $p < 0.05$. This means that there is a significant positive correlation between work-life balance and job satisfaction for coffee shop employees with student status in the city of Samarinda.

ABSTRAK

Seiring berkembangnya bisnis *coffee shop* di kota Samarinda, pekerjaan menjadi pegawai *coffee shop* pun semakin banyak diminati di kalangan mahasiswa. Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja tentunya dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta mampu menyeimbangkan waktu dengan baik. Pegawai yang mampu mengoperasikan tugas, fungsi dan waktunya merupakan aset yang harus dikelola dengan baik oleh bisnis *coffee shop* tersebut agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama dalam bisnis *coffee shop* adalah menciptakan dan memelihara kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 157 pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *work-life balance* dengan nilai reliabilitas 0.818 dan skala kepuasan kerja dengan nilai reliabilitas 0.881. Kedua skala tersebut disusun dengan mode *likert*, kemudian dianalisis menggunakan korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi sebesar 0.677 pada taraf signifikan $p < 0.05$. Artinya ada korelasi positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda

Kata kunci

Kepuasan Kerja;
Work-Life Balance;
Coffee Shop

Copyright © 2023 Adinda Salma Putridena & Netty Dyan Prastika

Korespondensi:

Adinda Salma Putridena

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman
Email: sadinda071@gmail.com



PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di era Abad ini telah berkembang sangat pesat dan mengalami metamorphosis yang berkesinambungan. Salah satu bentuk usaha yang sedang naik daun di Indonesia adalah bisnis coffee shop. Pekerjaan menjadi pegawai *coffee* pun semakin banyak dikenal dan semakin banyak diminati. Pegawai *coffee shop* yang tertarik dalam menyeduh atau meracik kopi biasa disebut sebagai barista. Selain itu, ada berbagai macam pegawai yang bekerja dalam *coffee shop* yaitu individu yang melayani pelanggan (*waitress*), pengelola keuangan (*finance*), bagian pemasaran (*sales*) serta ada individu yang bertugas sebagai penyangrai kopi (Selvi & Ningrum, 2020).

Pekerjaan merupakan suatu tuntutan individu untuk membawa dirinya ke dalam situasi yang lebih memuaskan dari sebelumnya. Selain itu, individu juga dituntut untuk terus meningkatkan, mengembangkan kualitas, potensi kinerja dan produktivitas perusahaan agar menjadi tolak ukur keberhasilan kerja serta memiliki kemampuan bersaing dengan orang lain untuk meningkatkan pekerjaan. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan menuntut sumber daya yang terlibat harus mampu menopang kelangsungan hidup perusahaan (Rondonuwu et al., 2018). Setiap perusahaan dalam meraih kesuksesannya membutuhkan proses yang panjang. Proses kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari kerja keras karyawan di dalamnya. Eksistensi karyawan sangat penting dalam kesuksesan perusahaan, karena kinerja yang dilakukannya mampu menghasilkan produk atau jasa yang dijual oleh suatu perusahaan (Ma'ruf, 2021).

Sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika pegawainya tidak mampu mengoperasikan tugas dan fungsinya dengan baik dikarenakan pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah menciptakan dan memelihara kepuasan kerja pegawai (Pangemanan, Pio, & Tumbel, 2017). Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya (Mahmudah Enny W, 2017).

Yanchus et al., (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Berdasarkan hasil wawancara terhadap subjek, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja bagi subjek ialah ketika mampu berinteraksi dengan teman – teman di tempat kerja, dikarenakan jika subjek mampu bergaul maka dirinya akan dianggap dalam tempat kerja tersebut serta mampunya berkomunikasi dengan pimpinan atau atasan merupakan hal sudah cukup memuaskan karena hal tersebut sangat sulit bagi subjek yang kesulitan berkomunikasi dengan individu yang lebih senior. Subjek juga mengungkapkan bahwa bekerja harus mempunyai mental yang kuat, karena kalau tidak kuat alhasil subjek tidak akan merasa puas dan tidak ada perkembangan dalam pekerjaannya.

Hal tersebut sejalan dengan dua faktor kepuasan kerja menurut Kaswan, (2015) yang pertama merupakan kepribadian yang mengartikan bahwa pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, keluarga, dan rekan kerja akan merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu. Yang kedua merupakan kemampuan mental yaitu apabila pegawai memiliki kemampuan mental yang lebih besar akan mampu menghadapi rintangan tersulit dalam bekerja dibandingkan dengan pegawai yang selalu dituntut persyaratan untuk pekerjaan tertentu dan mempunyai mental yang kurang hal tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Adanya mutu pengawasan hubungan antara karyawan dan atasan dalam memberikan produktivitas kerja, kepuasan itu sendiri dapat ditingkatkan melalui perhatian dalam hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan (Irma & Yusuf, 2020). Jika pegawai dapat berhubungan baik dengan atasan maupun karyawan, artinya pegawai mampu dalam berkomunikasi, belajar dan bekerja sama dengan lingkungan pekerjaannya sehingga pegawai akan merasa puas dalam mengatur keseimbangan yang ada dalam dirinya. Sebaliknya, jika pegawai kesulitan dalam berkomunikasi dan bekerja sama maka pegawai akan merasa kurang puas dalam mengatur keseimbangan di dalam kehidupannya (Fidyani, 2018).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah gaji Spector (dalam Martins & Proença, 2014) Gaji atau upah merupakan kepuasan terhadap penghasilan yang diterima kepada individu yang bekerja, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa puas saat menerima hak atau gaji berdasarkan pekerjaannya. Tidak hanya penghasilan saja yang memengaruhi individu tersebut merasa puas dalam bekerja tetapi karena adanya ketertarikan dalam suatu pekerjaan yang diminati, individu tersebut menjadi semangat untuk menjalankan serta menimbulkan komitmennya dalam bekerja

Kepuasan merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai karena dengan memperhatikan kondisi tersebut pegawai akan merasa dirinya dapat menyeimbangkan peran dengan baik antara pekerjaan di *cafe* maupun kehidupan pribadi atau dikenal dengan istilah *work-life balance*. *Awal mula fenomena work-life balance* ini berkembang, karena kerutinan mahasiswa yang kerap melakukan aktivitasnya di luar jam kuliah, baik untuk belajar, mengerjakan tugas atau sekedar berkumpul bersama teman – teman sambil menikmati sebuah kopi. Namun *work life balance* masih kurang menjadi perhatian bagi sebagian industri organisasi (Nurhasanah, 2021).

Work-life balance merupakan sejauhmana individu merasa terikat serta puas akan kehidupan pekerjaan serta kehidupan pribadinya seperti kuliah dan keluarga serta mampu untuk menyeimbangkan tuntutan keduanya, tanpa saling mengganggu sesuai dengan nilai - nilai kehidupan, tujuan dan aspirasi pribadinya (Muttaqiyathun & Nurmaya, 2021). Sedangkan menurut Dhanya & Kinslin (2017) bahwa *work-life balance* mengacu pada sepanjang mana seseorang

pegawai mampu ikut serta dan secara bertepatan pula merasa puas atas kedudukan pekerjaan, kedudukan keluarga dan kedudukan sebagai pelajar dalam kehidupan pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut (Adams & Blair, 2019) mengenai *time management* dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja sebagai *wedding organizer* di kota Surabaya bahwa mengatur skala prioritas itu penting agar kehidupan antara kuliah dan bekerja serta dengan keluarga berjalan dengan seimbang sehingga terciptanya *work-life balance* yang baik. Sedangkan menurut Haar et al., (2014) mengungkapkan bahwa suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama, selain itu bagi karyawan pilihan mengelola kewajiban kerja, tanggung jawab

Konsep mengenai *work-life balance* marak dikaji karena memiliki konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan serta kehidupan yaitu berupa waktu luang, keluarga, pendidikan dan pengembangan spritual. Selain itu, *work-life balance* menandakan sejauh mana pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan terpenuhi melalui keseimbangan kehidupan dan kerja. Oleh karena itu, saat ini penerapan kebijakan *work-life balance* mulai berkembang di Indonesia, karena kebijakan *work-life balance* merupakan salah satu daya tarik karyawan ketika mencari kerja (Bandaso et al., 2019).

Salah satu faktor yang memengaruhi *work life balance* Poulouse dan Susdarsan (2014) yaitu stress kerja yang mana adanya perilaku tidak tenang atau dalam situasi tegang di lingkungan pekerjaan dan perkuliahan yang membuat pegawai *coffee shop* cenderung tertekan dan memberikan efek kehidupan, baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Secara garis besar dapat diketahui bahwa sebagian dari pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah ditinjau dari rendahnya mahasiswa yang dapat membagi waktu kuliah dengan waktu bekerja dan menyeimbangkan waktu bekerja dengan kegiatan perkuliahan dan waktu bersama keluarga serta kepentingan pribadinya.

Nadinloyi et al., (2013) menjelaskan bahwa mahasiswa yang bekerja akan memiliki waktu yang lebih sedikit dalam menyelesaikan tugas kuliah dan menghabiskan waktu bersama keluarga dibanding mahasiswa yang tidak bekerja. Oleh karena itu, mahasiswa yang mampu mengatur keseimbangan waktu maka mahasiswa tersebut dapat mencapai keuntungan baik dalam bidang akademik dan pekerjaan namun keterbatasan waktu tersebut dapat menjadi dampak negatif bagi mahasiswa yang bekerja.

Adanya *work-life balance* pegawai berstatus mahasiswa yang akan berdampak pada kepuasan kerja, jika hubungan keduanya tidak saling mendukung maka tingkat *work-life balance* dengan kepuasan kerja pegawai akan

rendah dan itu akan menimbulkan dampak yang tidak baik dalam *coffee shop* tersebut. Keseluruhannya telah banyak membahas mengenai *work-life balance* dan kepuasan kerja dari berbagai konteks, akan tetapi belum ada yang secara spesifik meneliti hubungan kedua variabel tersebut pada pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda. Oleh karena itu, menjadi sangat penting dan dirasa menarik untuk dilakukan penelitian yang membahas mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Peneliti memilih metode kuantitatif sebagai acuan dasar dalam melakukan penelitian. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan data angka guna mengkaji suatu fenomena (Periantalo, 2016).

Populasi yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 157 Pegawai *coffee shop* berstatus Mahasiswa di kota Samarinda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menggunakan rancangan sampel nonprobabilitas dimana teknik ini tidak akan memberi peluang atau kesempatan yang sama untuk seluruh populasi agar ditunjuk sebagai anggota sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat seperti pengukuran atau instrument yang terdiri atas empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Instrumen yang akan dipakai adalah skala kepuasan kerja. Skala tersebut berjumlah 32 aitem dengan nilai reliabilitas = 0.881 dan sekala *work-life balance* berjumlah 24 aitem dengan nilai reliabilitas = 0.818.

Analisa data yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Untuk melakukan analisa, hal yang harus dilakukan adalah menguji asumsi yang berkaitan dengan normalitas dan linearitas. Kegiatan ini harus memakai program SPSS Versi 21.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	73	46.5
2.	Perempuan	84	53.5
TOTAL		70	100

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 84 orang dengan persentase 53.5 persen.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Universitas

No	Program Studi	Frekuensi	Persentase
1.	Universitas Mulawarman	47	29.9
2.	Politeknik Negeri Samarinda	22	14.0
3.	UNTAG Samarinda	24	15.3
4.	UIN Samarinda	20	12.7
5.	UMKT	14	8.9
6.	Widya Gama	30	19.1
Total		157	100

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian pada pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda didominasi oleh anggota Universitas

Mulawarman yaitu berjumlah 47 anggota atau sebesar 29.9persen.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Semester

No	Semester	Frekuensi	Persentase
1.	1-3	31	19.7
2.	4-6	88	56.1
3.	7-9	38	24.2
Total		157	100

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian pada pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda didominasi oleh anggota semester empat

sampai enam yaitu berjumlah 88 anggota atau sebesar 56.1 persen.

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 4. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Kepuasan Kerja	92.97	9.631	80	16	Tinggi
Work – Life Balance	66.65	6.962	60	12	Tinggi

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa gambaran kepuasan kerja dan *work-life balance* mahasiswa pegawai *coffee shop* di kota Samarinda secara umum adalah tinggi,

terlihat dari mean empiris yang lebih tinggi dari mean hipotetik.

Tabel 5. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 105	Sangat Tinggi	14	8.9
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	88 – 104	Tinggi	100	63.7
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	72 – 87	Sedang	40	25.5
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	56 – 71	Rendah	3	1.9
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 55	Sangat Rendah	0	0

Dari tabel 5, terlihat bahwa subjek pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda didominasi oleh

subjek dengan kepuasan kerja yang tinggi yaitu sebanyak 100 orang yang menempati 63.7 persen.

Tabel 6. Kategorisasi Skor Skala Work – Life Balance

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 79	Sangat Tinggi	0	0
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66 – 78	Tinggi	0	0
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54 – 65	Sedang	39	24.8
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42 – 53	Rendah	113	72.0
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 41	Sangat Rendah	5	3.2

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota samarinda

didominasi oleh *work-life balance* yaitu rendah dengan menempati frekuensi sebanyak 113 orang dengan presentase 72 persen.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.049	0.200	Normal
Work – Life Balance	0.069	0.066	Normal

Berdasarkan tabel 7, dapat dikatakan bahwa sebaran data variabel kepuasan kerja dan *work – life balance* berdistribusi normal, terlihat dari besarnya nilai P pada kedua variabel lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$).

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kepuasan Kerja – Work – Life Balance	0.772	3.90	0.824	Linier

Berdasarkan tabel 8, peneliti menyimpulkan bahwa terjadi hubungan yang linear antara variabel *work – life balance* dengan kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai $p > 0.05$.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Variabel	r hitung	r tabel	Sig
Kepuasan Kerja – Work – Life Balance	0.677	0.157	0.000

Berdasarkan tabel 9, bisa kita lihat nilai p sebesar $0.00 < 0.005$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work – life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda, dengan nilai r sebesar 0.677 yang artinya koefisien korelasi antar variabel adalah kuat. Menurut Sugiyono (2013) interval koefisien antara 0.600-0.799 berada pada kategori kuat. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

Adanya hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dilakukan oleh pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda dan sebaliknya apabila *work-life balance* rendah maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dilakukan oleh pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian menurut Wenno (2018) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon dengan nilai korelasi sebesar 0.337. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 37,7% kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *work life balance*.

Memperkaya hasil penelitian tersebut Shabrina dan Ratnaningsih (2019), menjelaskan yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance*

dengan kepuasan kerja ($r=0.564;p=0.000$) ($p<0.05$). Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. *Work life balance* memberikan sumbangan positif sebesar 31,9% pada kepuasan kerja, sedangkan 68,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Adanya hasil uji kategorisasi pada kepuasan kerja memiliki rentang skala 88 – 104 yang berada pada kategori tinggi, sehingga menunjukkan bahwa pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan pada hasil uji kategorisasi *work-life balance* terdapat rentang skala 42 – 53 yang berada di kategori rendah, alhasil menunjukkan bahwa pegawai *coffee shop* berstatus mahasiswa di kota Samarinda memiliki *work-life balance* yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wenno (2018), menyatakan bahwa tingkat *work-life balance* pegawai di PT PLN Persero Area Ambon berada dikategori tinggi dengan rata-rata sebesar 44,77% dan tingkat kepuasan kerja pegawai berada dikategori sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 95,14%. Hal tersebut dikarenakan adanya dukungan oleh lingkungan keluarga dari setiap pegawai, walaupun sibuk dengan pekerjaan namun tidak menjadi masalah bagi anggota keluarga pegawai.

Hasil penelitian Saina et al., (2021) menerangkan bahwa *work-life balance* mampu memberikan manfaat untuk individu atau karyawan agar lebih produktif dan sehat dalam menjalani kehidupan pribadi dan profesional. *Work-life balance* akan tercapai jika karyawan tidak memiliki keluhan ataupun stres akibat pekerjaan dan berbagai gejala psikologis lainnya. Dari hasil penelitian pada 52 karyawan PT PLN

(Persero) Area Manado, menyatakan bahwa work-life balance memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena didukung oleh faktor kebijakan dari perusahaan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa tingginya tingkat kepuasan karyawan pada work-life balance, dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas kerja.

Hasil analisis penelitian oleh Soomro et al., (2018) work-life balance menentukan jumlah waktu yang tersedia bagi seorang karyawan untuk memenuhi peran di dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga. Karyawan yang tidak memiliki work-life balance dapat mengakibatkan produktivitas yang rendah dan kinerja yang buruk untuk organisasi. Penelitian dilakukan pada 280 tenaga pengajar pendidikan tinggi di Pakistan dengan usia 21-40 tahun. Hasil dari penelitian tersebut adalah work-life balance berpengaruh positif pada kinerja karena didukung oleh organisasi yang peduli terhadap karyawannya.

Salah satu sikap yang sulit digambarkan namun merupakan faktor penunjang puas atau tidak dalam bekerja merupakan aspek sosial dalam pekerjaan, aspek sosial dalam pekerjaan salah satunya adalah hubungan dengan rekan kerja yang baik, dalam artian bahwa menurut Hayati Nasution et al., (2018) bahwa bekerja juga mengisi kebutuhan untuk berinteraksi dengan para pekerja yang lain. Pada hasil uji korelasi parsial aspek hubungan rekan kerja pada aspek keseimbangan kepuasan memiliki hubungan yang signifikan, oleh karena itu kepuasan kerja pegawai meningkat jika rekan kerja bersikap ramah dan dapat memahami satu sama lain, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat rekan kerja yang lain dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pekerja.

Hubungan rekan kerja yang baik juga dapat memberikan ketertarikan dalam pekerjaan bagi para pegawai coffee shop, adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat memberikan dampak positif bagi para pegawai yang bekerja, contohnya seperti pegawai mampu bertahan lama pada posisi pekerjaannya dikarenakan adanya rekan kerja yang supportif dan mudah dalam bergantian shift dengan pegawai lain jika ada kegiatan diluar pekerjaan seperti kegiatan di dalam perkuliahan (AMANI, 2022). Seseorang dapat menemukan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi nyata dari dalam pekerjaan. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan sosial, oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat (Fadli et al., 2022).

Terdapat dua faktor penentu yang dikelompokkan kedalam dua kelompok besar, yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang terjadi diluar pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti kondisi lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan dalam mendapatkan promosi. Sedangkan, faktor intrinsik merupakan faktor dari dalam diri karyawan yang dimiliki sejak awal bekerja, seperti jenis kelamin, usia,

kepribadian, tingkat stress kerja, serta lama bekerja pada perusahaan (Azahwa & Paryontri, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pegawai coffee shop yang mempunyai work-life balance dengan kepuasan kerja saling memiliki keterkaitan. Hal ini dikarenakan salah satu pegawai coffee shop berstatus mahasiswa yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan mampu meningkatkan minat bekerja bagi para pegawai, semangat dalam bekerja serta dapat beradaptasi secara cepat dan akhirnya para pegawai mampu bertahan dalam posisi pekerjaan yang pegawai jalani tersebut. Sedangkan mahasiswa yang mempunyai work-life balance yang tinggi memiliki kemampuan menyeimbangkan waktu yang baik dan dapat mengatur skala prioritas yang benar sehingga tidak mengganggu aktivitas pegawai maupun di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya.

Pada penelitian ini terdapat kelebihan maupun kekurangannya. Kekurangan dari penelitian ini yaitu pada sampel penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dibandingkan dengan laki-laki sehingga membuat penelitian ini menjadi tidak dapat menilai kriteria sampel nya secara keseluruhan, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat dikembangkan lagi terkait kriteria sampel penelitiannya sehingga alat ukur lebih variatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian bisa dilihat bahwasanya ada korelasi positif dan signifikan antara work – life balance terhadap kepuasan kerja pada pekerja coffee shop berstatus mahasiswa di kota Samarinda. Korelasi tersebut menampilkan semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh pegawai coffee shop berstatus mahasiswa di Kota Samarinda maka semakin tinggi pula kemampuan pegawai coffee shop berstatus mahasiswa di kota samarinda dalam work – life balance.

Adapun peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk subjek diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran diri bagi pegawai dan menjadikan pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dapat mempertahankannya dan tetap mengatur waktu kegiatannya agar tetap seimbang,
2. Untuk peneliti selanjutnya agar bisa memperlebar jangkauannya guna mendapatkan hasil yang semakin akurat.
3. Untuk pihak coffee shop diharapkan dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia (SDM) sehingga dalam proses perekrutan pegawai dapat mengategorikan pegawai yang berstatus mahasiswa atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. V., & Blair, E. (2019). Impact of Time Management Behaviors on Undergraduate Engineering Students' Performance. *SAGE Open*, 9(1). <https://doi.org/10.1177/2158244018824506>
- AMANI, Z. (2022). Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Magang Startup Ditinjau Dari Desain Kerja Dan Upah. *Universitas Gajah Mada*. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/210666>
- Azahwa, V. O., & Paryontri, R. A. (2023). Work Life Balance : Study of the Relationship between Work Stress and Job Satisfaction in

- Employees Work Life Balance : Kajian Relasi antara Work Stress dan Job Satisfaction Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 286–291.
- Bandaso, I., Manda, H., & Suryadi, D. F. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dalam Mengatasi Stres Kerja Pegawai Pada Pt . Pln (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Mattoanging. *EQUITY: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 14(1), 30–36.
- Dhanya, J. S., & Kinslin, D. (2017). A study on work life balance of women employees at ULCCS Ltd, Kozhikode. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(5), 265–287.
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Nur Rahmah, D. D. (2022). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.6996>
- Fidyani, L. (2018). Pengaruh Work life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo [The Influence of Work Life Balance on Career Success of Employees (A Study on Nurses Working at Regional Public Hospital of Sidoa. *Jurnal Administrasi Bisnis [Journal of Business Administration]*, 61(2), 89–98.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hayati Nasution, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 2(1), 2018–2123.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja. Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. CV Alfabeta.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1)*. Kencana Predana Media Grup.
- Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire– Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal–Economics & Management: Working Paper*, 471(1), 1–23.
- Muttaqiyathun, A., & Nurmaya, E. (2021). Analysis of Factors Affecting Work Life Balance in Millennial Students. *Urecol Journal. Part B: Economics and Business*, 1(1), 1–8.
- Nadinloyi, K. B., Hajloo, N., Garamaleki, N. S., & Sadeghi, H. (2013). The Study Efficacy of Time Management Training on Increase Academic Time Management of Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(134–138), 134–138. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.523>
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Sosial Pada Polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 594. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6512>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3).
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Belajar.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, w. (2021). PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGU AREA MANADO Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1–9. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/12892>
- Selvi, S., & Ningrum, L. (2020). Gaya Hidup Minum Kopi Dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Kopi (Studi Kasus Pada Kopi Kenangan Gandaria City - Jakarta). *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 23–30. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.15>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media Grup.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Yanchus, N. J., Periard, D., Moore, S. C., Carle, A. C., & Osatuke, K. (2015). Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 39(3), 219–244. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014953>