penulisan kritik dan tinjauan

tanpa izin IBIKKG



Dilarang

۵

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN STARBUCKS KELAPA GADING

Grace Priscilla

Jurusan Administrasi Bisnis

Abstract. Grace Priscilla/70180095/2022/Effect of Work-life Balance Through Job Satisfaction n Starbucks Kelapa Gading Employees Performance/Advisors: Dr. Sylvia Sari Rosalina, S.Sos., $M_{\odot}Si_{\odot}$

The problem for companies in the global era as a era without borders is facing stiff competition and must be able to survive in the global economy. It depends very much on the performance of the company. To get to the survival stage, every human resource (HR) owned by the company is faced with the challenge that every company is able to create a diverse form of organization and is required to be able to manage the company more efficiently, effectively, and productively. The Future of the company relies heavily on quality human resources, without neglecting other resources. Awareness of the importance of the role of humans in organizations develops when employee productivity turns out to affect the competitiveness of the company.

Work-life balance can be interpreted as having two different lives, namely, a professional life that is separate from personal life. Job satisfaction is a person's attitude towards work, the difference between the many rewards a worker receives and the many rewards they believe they should receive. Performance is the result of quality and quantity work that can be achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given.

This research data collection technique by submitting several written statements to respondents in the form of google form to be answered as a result of the data needed to analyze the research distributed to 67 respondents and also researchers conducted observations or direct observations at all starbucks in Kelapa Gading. This research sampling technique uses non probability sampling techniques with a census or total sampling approach. The software tool used is IBM Statistics SPSS

The results showed that (1) work-life balance proved positively affecting but not significantly affecting employee performance, (2) work-life balance positively has significantly affected job satisfaction, (3) job satisfaction positively has significantly affected employee performance, (4) Job satisfaction mediates the influence of work-life balance on employee performance.

The conclusion of this research is that work-life balance positively affects but does not significantly affect the performance of Starbucks Kelapa Gading employees. Work-life balance positivel has a significant effect on the job satisfaction of Starbucks Kelapa Gading employees. Job satisfaction positively has a significant effect on the performance of Starbucks Kelapa Gading employees. Job satisfaction mediates the influence of work-life balance on employee performance.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Performance.



Pendahuluan.

Latar Belakang

Masalah bagi perusahaan pada era global sebagai era tanpa batas adalah milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie menghadapi persaingan ketat dan harus mampu bertahan (survive) dalam ekonomi global. Hal ini sangat tergantung pada pada kinerja perusahaan. Untuk sampai ke tahap survive, setiap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan dihadapkan pada tantangan agar setiap perusahaan mampu menciptakan bentuk organisasi yang beraneka ragam dan dituntut untuk mampu mengelola perusahaan semakin efisien, efektif, dan produktif (Kawiana, 2020).

Masa depan perusahaan sangat bergantung pada SDM yang berkualitas, tanpa mengabaikan pada sumber-sumber daya lainnya. Kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam organisasi berkembang ketika produktivitas karyawan ternyata mempengaruhi daya saing perusahaan. Bahkan pada abad ke dua puluh para ahli mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bidang studi khusus untuk mempelajari peran dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Bukti empiris menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja (Paul dalam Kawiana, 2020).

Institut Bisnis Lalu SDM seperti apa yang dapat dikatakan ideal bagi organisasi? Menurut Coser dalam Maestro et al (2014) Pada tahun 70-an, Greedy Institutions merupakan lembaga yang meminta anggota mereka untuk loyalitas eksklusif. Lembaga ini berasumsi bahwa Informatika Kwik Kian pekerja ideal adalah orang yang mengabdikan berjam-jam untuk pekerjaan mereka tanpa campur tangan keluarga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

۵ . Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah

. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



Dalam beberapa perusahaan saat ini citra pekerja ideal ini masih ada, tetapi bukti empiris menunjukkan bahwa memiliki "pekerja ideal" dengan asumsi pada tahun 70an mungkin memiliki dampak negatif pada organisasi abad ke-21 (Reid dalam Pheng, 2019). Selain itu, perubahan teknologi, sosial, dan demografis saat ini telah membentuk kembali cara orang bekerja dan cara keluarga mengatur diri mereka sendiri (Presser

dalam Pheng, 2019). Dalam situasi abad 21 ini lebih banyak karyawan yang meminta

keseimbangan atau integrasi work-life balance yang nyata. Perbedaan budaya antara

abad 20 dengan 21 menuntut setiap organisasi untuk memiliki definisi pekerja ideal

yang baru (Maestro et al, 2014).

Selama penulis bekerja di PT. Sari Coffee Indonesia atau lebih dikenal Starbucks (2019-2021), setiap pekerja full time memiliki jam kerja selama 9 jam dengan 1 jam istirahat setiap harinya sebanyak 5 hari dalam seminggu, sementara untuk pekerja part time memiliki jam kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional dengan minimal jam kerja 18 jam dalam seminggu.

Menurut UU No. 21/2020 dan pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021, jam kerja tersebut sudah memenuhi hukum yang berlaku. Namun menurut survei lapangan, nyatanya pekerjaan yang dijalani oleh penulis beserta rekan kerja seringkali memiliki jam kerja yang melebihi jam kerja yang sudah ditentukan tanpa upah tambahan. Hal ini diakhibatkan tradisi loyalitas yang masih melekat secara turun temurun.

Selama survei lapangan, banyak rekan kerja penulis yang tidak memiliki waktu untuk pergi rekreasi dengan keluarga maupun teman akhibat tuntutan pekerjaan, dan tidak sedikit rekan kerja penulis yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Bisnis dan Informatika Kwik Kia

. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

mengalami penurunan kinerja yang signifikan seperti bermain handphone di area yang

(nterlihat oleh pelanggan, duduk santai di ruang karyawan walau ada pelanggan

mengantri, berperilaku tidak menyenangkan pada pelanggan, bahkan mengundurkan

diri dari perusahaan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja seorang karyawan diartikan

sebagai tanggapan emosional terhadap aspek dalam keseluruhan pekerjaannya.

IBI KKG (Institut Bisnis Keadaan emosional atau sikap karyawan tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk

tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya (Busro, 2018).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Adisti (2020) work-life balance

positif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang

merasakan work-life balance dapat bekerja lebih produktif, memiliki motivasi dan

bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dapat mengurangi stress

dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat tanpa harus dituntut.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2019) menyatakan

dan Informatika Kwik Kian Gie) work-life balance positif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi

work-life balance terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan karna peneliti ingin mengetahui lebih dalam apakah ada

pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan terhadap kepuasan kerja khususnya

kepuasan kerja pada karyawan Starbucks Kelapa Gading.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukanlah sebuah penilitian dengan judul "

Pengaruh Work-life Balance Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan

Starbucks Kelapa Gading".

Tujuan Penelitian

Institut Bisnis dan

natika Kwik Kia

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Menguji apakah work-life balance positif berpengaruh secara signifikan terhadap hinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading.
- 2. Menguji apakah work-life balance positif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading.
- 3. Menguji apakah kepuasan kerja positif berpengaruh secara signifikan terhadap
- Kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading Kenja karyawan Starbucks di Kelapa Gading 4. Menguji adakah pengaruh kepuasan kerja balance dengan kinerja karyawan Starbucks di 4. Menguji adakah pengaruh kepuasan kerja dalam mediasi hubungan work-life balance dengan kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading.

Tinjauan Pustaka

Sumber Sumber Sumber untuk merka Kyang man Kilan Giel al, 2017). Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta potensi yang terkandung dalam alam untuk mencapai kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang berkelanjutan (Bukit et

Menurut Maestro et al (2014) work-life balance dapat diartikan memiliki dua kehidupan yang berbeda yaitu, kehidupan profesional yang terpisah dari kehidupan pribadi. Menurut Schermerhorn (dalam Purwati, 2016) menyatakan work-life balance merupakan bagaimana cara seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Berdasarkan teori yang disebutkan, peneliti menyimpulkan work-life balance sebagai keseimbangan dalam Informatika Kwik Kia kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa mengabaikan aspek kehidupan pribadinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarrang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG . Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2017) merupakan sifat terhadap pekerjaan yang

menunjukan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini

mereka seharusnya terima. Menurut Robbins (dalam Busro, 2018) kepuasan kerja

adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan, selisih antara banyak ganjaran yang

diterima seorang pekerja dan banyak ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka

IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika terima. Menurut Herzberg (dalam Busro, 2018) kepuasan kerja didefinisikan sebagai

perasaan positif yang merupakan hasil evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil

yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan (Mangkunegara, 2017). Menurut Khan et.al (dalam Busro, 2018) kinerja

didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas.

Pendapat Khan di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja

(performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang selama

periode tertentu biasanya dalam satu tahun. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah

tingkat capaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target

sasaran meliputi tujuan visi dan misi organisasi yang diatur dalam rencana strategis

suatu organisasi. Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja

merupakan hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang

mereka dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan

dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi sesuai dengan waktu yang diberikan

dan dilakukan secara legal atau tidak melanggar hukum.

Kerangka Pemikiran

$igcolon{C}$ Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: ۵ . Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan menyebutkan sumber:

menyebutkan sumber:

Metode Renelitian

Pengawasan Rekan Kerja Pekerjaan Promosi Upah Kepuasan H4 Kerja Kuantitas Keluaran **H3** H2 Kualitas Keluaran Time Balance H1 Work-Life Kinerja Involvement Jangka waktu yang Balance Karyawan dibutuhkan Balance Kehadiran di tempat Satisfication kerja Balance Sikap kooperatif dalam organisasi

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas, berikut adalah hipotesis penelitian ini:

H1: Diduga work-life balance positif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading.

H2: Diduga work-life balance positif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading.

H3: Diduga kepuasan kerja positif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading.

H4: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading.

Objek Penelitian

KWIK Kian



. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun . Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah

Objek penelitian pada penelitian ini adalah pengaruh work-life balance terhadap hkinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Subjek Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik penelitian pada penelitian ini adalah karyawan Starbucks di Kelapa Gading yang berjumlah total 7 outlet meliputi:

- 1. Starbucks Mall Kelapa Gading 1
- Starbucks Mall Kelapa Gading 2
- Starbucks Mall Kelapa Gading 3
- 4. Starbucks Mall Artha Gading
- Starbucks Mall of Indonesia
- Starbucks Bella Terra
- 7. Starbucks Boulevard Raya

dengan jumlah total 67 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis mengumpulkan data dengan cara berikut:

Kuesioner / angket

Mengajukan beberapa pernyataan tertulis kepada responden dalam bentuk *google form* untuk dijawab sebagai hasil data yang diperlukan untuk menganalisis penelitian. Kuisioner diberikan kepada karyawan yang bekerja pada Starbucks di Kelapa Gading sebagai responden.

b. Observasi

. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1 Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian





۵

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

Metode penelitian observasi digunakan bila objek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, dan responden kecil (Sugiyono,

2018). Peneliti melakukan observasi partisipatif yang artinya peneliti

terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang

digunakan sebagai sumber data penelitian. Peneliti melakukan pengamatan

langsung pada seluruh Starbucks di Kelapa Gading.

perilak

2018).

terliba

diguna

langsu

Variabel Penelitian

Variabel pene

Balance karya

Starbucks Kel

Skala Penelitian Variabel penelitian yang digunakkan dalam penelitian ini adalah Work-Life Balance karyawan Starbucks Kelapa Gading, Kepuasan Kerja karyawan Starbucks Kelapa Gading, Kinerja Karyawan Starbucks Kelapa Gading.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Skala Penelitian

Wik Untuk

Kian Gie Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban pernyataan kuisioner dengan skala likert dapat diberi skor sebagai berikut (Sugiyono, 2018) :

Tabel Skala Likert

Jawaban	Skor
0 .0	_
Sangat Setuju / Selalu	5
Setuju / Sering	4
	·
Netral / Kadang-kadang	3
Tidak Setuju / Hampir tidak pernah	2
Sangat Tidak setuju / Tidak pernah	1



a

Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel Uji Validitas Work-Life Balance

Uji Validitas dan	Reliabilitas		
	Tabel Uji Validita	s Work-Life Bal	ance
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,695	0,361	Valid
2	0,668	0,361	Valid
3	0,652	0,361	Valid
4	0,692	0,361	Valid
5	0,754	0,361	Valid
6	0,758	0,361	Valid
Pernyataan	Tabel Uji Validit	as Kepuasan Ke	erja Keterangan
1	0,550	0,361	Valid
	0,711	0,361	Valid
2	<u>, </u>	0,361	Valid
3	0,839		+
	0,839 0,777	0,361	Valid
3			Valid Valid
3 4	0,777	0,361	

Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,550	0,361	Valid
2	0,711	0,361	Valid
3	0,839	0,361	Valid
4	0,777	0,361	Valid
5	0,829	0,361	Valid
6	0,659	0,361	Valid
7	0,579	0,361	Valid

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,424	0,361	Valid
2	0,491	0,361	Valid
3	0,608	0,361	Valid
4	0,580	0,361	Valid
5	0,493	0,361	Valid
6	0,533	0,361	Valid
7	0,501	0,361	Valid
8	0,474	0,361	Valid
9	0,574	0,361	Valid
10	0,569	0,361	Valid

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG . Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,





	11	0,466	0,361	Valid
	12	0,407	0,361	Valid
(C)	13	0,413	0,361	Valid
Hak	14	0,625	0,361	Valid
C:	15	0,531	0,361	Valid
pta	16	0,683	0,361	Valid
mil	17	0,629	0,361	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Work-Life Balance

Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	6

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items	
0,871	7	

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items	
0,944	17	

ik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: . Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

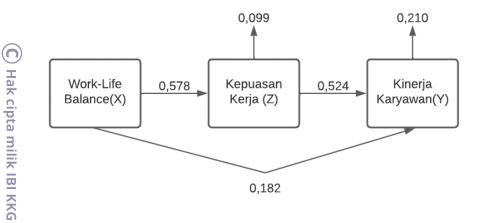
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

Hasil Analisis Jalur snis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Hasil Uji F

Sig 0,000 < 0,05 yang artinya adalah menerima Ha dan menolak Ho

Sig 0,000 < 0,05 yang artin Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koe
Informatika terhada
Wiki yang a
kinerja
Pembahasan Nilai R² sebesar 0,334 yang artinya pengaruh variabel work-life balance terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,334 atau 33,4%. Nilai R² sebesar 0,418 yang artinya pengaruh variabel work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,418 atau 41,8%.

Institut

Informatika Kwik Kian

1. Pengaruh Work-life balance terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah work-life balance positif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa hipotesis pertama tidak terbukti, sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance positif berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu Herlambang (2019) yang juga menunjukkan work-life balance berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.





2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumberb. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG . Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Informatika Kwik Kian

Pengaruh Work-life balance terhadap kepuasan kerja

C Hak cipta milik IBI KKG Hipotesis kedua penelitian ini adalah work-life balance secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa hipotesis kedua terbukti, sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance positif berpengaruh secara signifikan terhadap (Institute Birds) (2019), Latifah (2019), dan Adisti (2020) yang penelitiannya menunjukkan bahwa work-life balance positif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan mengindikasikan semakin tinggi penerapan work-life balance maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menduga bahwa kepuasan kerja positif kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menduga bahwa kepuasan kerja positif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa hipotesis ketiga ini terbukti, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja positif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Latifah (2019) dan Herlambang (2019) yang dalam penelitiannya mengatakan kepuasan kerja positif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima oleh anggota maka semakin tinggi juga kinerja anggota.

1. Dilarang

Pengutipan hanya untuk kep

ingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

| mengutip sebagian at

4. Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

hkerja

Hipotesis terakhir dari penelitian ini adalah kepuasan kerja memediasi pengaruh work-life balance dengan kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading. Hasil pengujian dengan sobel test menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Herlambang (2019).

Hak Cipta Dilindungi Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari Penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

- Work-life balance positif berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading. Artinya penerapan work-life balance tidak meningkatkan kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading secara signifikan.
 - Work-life balance positif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading. Artinya semakin karyawan Starbucks Kelapa Gading mampu menerapkan work-life balance kepuasan kerja karyawan Starbucks Kelapa Gading juga dapat meningkat.
- Kepuasan kerja positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan Starbucks di Kelapa Gading maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan begitu juga sebaliknya.
- Kepuasan kerja memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Starbucks di Kelapa Gading yang mengalami kepuasan kerja dengan menerapkan work-life balance dapat meningkatkan kinerja.



Saran

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1 Bagi karyawan Starbucks Kelapa Gading

Raryawan diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini pēkerjaannya (work-life balance), sehingga mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja

yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya terutama dalam aspek yang mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga setiap karyawan merasa puas menjadi bagian dari perusahaan dan memberikan kinerja yang baik dalam perusahaan sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik dan ingin meneliti bahasan serupa dengan peneliti ini disarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Bisnis dan Informatika Kwik Kia