

Pengaruh *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Fleksibilitas Jam Kerja* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Cafe black Dew*, Pacet

Erissa Putri Maulidiyah*

Mohammad Rizal**

Satria Putra Utama***

Email : eerissaputri@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work Engagement, Work-Life Balance, Self-Efficacy, and Working Hours Flexibility on Employee Job Satisfaction at Black Dew Cafe, Pacet. The research method used is quantitative with an explanatory research approach. The sampling technique used saturated sampling, with a sample of 39 respondents from all employees of Black Dew Cafe. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that simultaneously, Work Engagement, Work-Life Balance, Self-Efficacy, and Working Hours Flexibility had a positive and significant effect on Job Satisfaction. Partially, Work-Life Balance, Self-Efficacy, and Working Hours Flexibility had a positive and significant effect on Job Satisfaction, while Work Engagement had no significant effect on Job Satisfaction.

Keywords: *Work Engagement, Work-Life Balance, Self-Efficacy, Working Hours Flexibility, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Perubahan teknologi dan globalisasi telah menghasilkan perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pada era ekonomi modern dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, SDM menjadi aset berharga bagi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif. Industri hospitality di Indonesia, khususnya sektor kafe, menunjukkan pertumbuhan pesat seiring meningkatnya minat masyarakat terhadap gaya hidup modern. *Cafe Black Dew* yang berlokasi di Kecamatan Pacet, Kabupaten Mojokerto, merupakan salah satu pelaku usaha yang berkembang pesat sejak dibuka Juli 2024 dengan 39 karyawan, sebagian besar merupakan tenaga kerja lokal. Fenomena unik terlihat di *Cafe Black Dew* dimana sebagian besar karyawannya telah bekerja pada pemilik yang sama sejak *cafe* pertama (*Gartenhutte*) didirikan, mencerminkan loyalitas dan hubungan kerja yang telah terbangun. Berdasarkan observasi awal, terdapat fenomena seperti jam kerja tidak tetap dan seringnya pertukaran shift di luar jadwal, mengakibatkan ketidakpastian dan gangguan dalam pengaturan waktu kerja pribadi karyawan.

Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Spector (1997) dalam Jabbar *et al.* (2025) merupakan respons emosional, kognitif, dan evaluatif individu terhadap pekerjaannya. *Grand theory* yang mendasari adalah *Two-Factor Theory* dari Herzberg, yang membedakan faktor *hygiene* dan motivator sebagai penentu kepuasan kerja (Ibrahim *et al.*, 2023). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Fleksibilitas Jam Kerja* terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet, baik secara simultan maupun parsial.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Cafe Black Dew, Pacet?
2. Bagaimana Pengaruh *Work Engagement* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Cafe Black Dew, Pacet?
3. Bagaimana Pengaruh *Work-Life Balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Cafe Black Dew, Pacet?
4. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Cafe Black Dew, Pacet?
5. Bagaimana Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja secara parsial parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Cafe Black Dew, Pacet?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Cafe Black Dew, Pacet.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement*, secara parsial parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Cafe Black Dew, Pacet.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* secara parsial parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Cafe Black Dew, Pacet.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* secara parsial parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Cafe Black Dew, Pacet.
5. Untuk menganalisis pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Cafe Black Dew, Pacet.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti:
Menambah wawasan dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri *hospitality*.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya:
Menjadi referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian serupa dengan konteks dan variabel yang berbeda.
3. Bagi Pemilik Cafe:
Memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan SDM seperti pengaturan jadwal kerja fleksibel, program pelatihan, dan inisiatif peningkatan keseimbangan kerja-hidup karyawan.
4. Bagi Instansi Terkait:
Menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan tenaga kerja yang puas dan berkinerja tinggi.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana karyawan merasakan kebahagiaan, dihargai, dan yakin pekerjaannya memenuhi kebutuhan pribadi (Nurhayana, 2021 dalam Cornelisz *et al.*, 2024). *Grand*

theory yang mendasari adalah *Two-Factor Theory* Herzberg yang membedakan faktor *hygiene* dan *motivator*. Indikator menurut Spector (1997) dalam Jabbar *et al.* (2025): (1) kepuasan lingkungan kerja, (2) kepuasan hubungan dengan atasan dan rekan kerja, (3) kepuasan pengembangan karir.

b. *Work Engagement* (X1)

Work Engagement adalah kondisi mental positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh) (Schaufeli *et al.*, 2002 dalam Reza *et al.*, 2024). Teori yang mendasari adalah *Job Demands-Resources (JD-R)* Bakker & Demerouti (2017).

c. *Work-Life Balance* (X2)

Work-Life Balance mengacu pada kebebasan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab lain seperti keluarga dan hobi (McDonald dalam Caniago & Mustafa, 2023). *Grand theory: Border Theory* Clark (2000). Indikator: keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan, tingkat interferensi pekerjaan.

d. *Self-Efficacy* (X3)

Self-Efficacy adalah penilaian seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas (Bandura, 2013 dalam Cornelisz *et al.*, 2024). Teori yang mendasari: *Social Cognitive Theory*. Indikator: keyakinan kemampuan, ketekunan, usaha maksimal.

e. *Fleksibilitas Jam Kerja* (X4)

Fleksibilitas jam kerja memberikan kontrol lebih terhadap jadwal kerja (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014 dalam Pambudi, 2024). *Grand theory: Job Characteristics Model* Hackman & Oldham. Indikator: kebebasan menentukan jam kerja, kemampuan menyesuaikan jadwal, kontrol terhadap waktu kerja.

Hipotesis

H1 : *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Fleksibilitas Jam Kerja* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

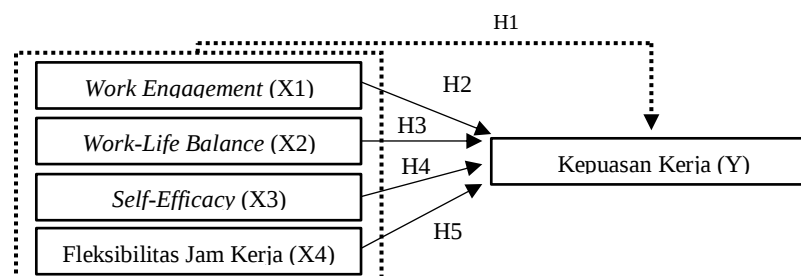
H2 : *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

H4 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

H5 : *Fleksibilitas Jam Kerja* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif yang berlandaskan positivisme bertujuan untuk menguji

hipotesis menggunakan data numerik. Penelitian ini dilakukan di Cafe Black Dew, Kecamatan Pacet, Kabupaten Mojokerto, Provinsi Jawa Timur, pada bulan September 2025 sampai Desember 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cafe Black Dew yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya yang relatif kecil (kurang dari 100 orang). Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer sebagai sumber informasi utama, yakni data yang dihimpun secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya melalui kuesioner. Instrumen yang digunakan memakai pengukuran skala Likert dengan lima opsi jawaban: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi: (1) analisis statistik deskriptif, (2) uji instrumen (validitas dan reliabilitas), (3) uji normalitas, (4) uji asumsi klasik (multikolinearitas dan heteroskedastisitas), (5) analisis regresi linier berganda, (6) uji hipotesis (uji F dan uji t), dan (7) koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Analisis data menggunakan bantuan program IBM SPSS.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Analisis Statisti Deskriptif

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Engagement</i>	39	9	15	12.85	1.899
<i>Work-Life Balance</i>	39	9	15	12.90	2.075
<i>Self-Efficacy</i>	39	9	15	13.51	1.485
Fleksibilitas Jam Kerja	39	9	15	13.13	2.041
Kepuasan Kerja	39	9	15	13.03	1.940
Valid N (listwise)	39				

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai *mean* seluruh variabel > standar deviasi, menunjukkan sebaran data homogen dan representatif. *Self-Efficacy* memiliki mean tertinggi (13,51) mendekati nilai maksimal 15, mengindikasikan tingkat keyakinan diri karyawan sangat tinggi dalam menyelesaikan tugas. *Work-Life Balance* memiliki *mean* 12,90 menunjukkan karyawan mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Fleksibilitas Jam Kerja (13,13) dan *Work Engagement* (12,85) juga berada pada kategori tinggi. Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen memiliki mean 13,03 yang berarti secara umum karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Syarat Ketentuan	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,779	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	Y2	0,819	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	Y3	0,872	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
Work Engagement (X1)	X1.1	0,832	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	X1.2	0,877	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	X1.3	0,885	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
Work-Life Balance (X2)	X2.1	0,868	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	X2.2	0,828	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	X2.3	0,908	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
Self-Efficacy(X3)	X3.1	0,849	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	X3.2	0,799	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	X3.3	0,718	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
Fleksibilitas Jam Kerja (X4)	X4.1	0,892	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	X4.2	0,888	0,3160	r hitung > r tabel	Valid
	X4.3	0,915	0,3160	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan menghasilkan koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi yang berlaku. Hal ini membuktikan bahwa setiap item dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,762	>0,60	Reliabel
Work Engagement (X1)	0,832	>0,60	Reliabel
Work-Life Balance(X2)	0,836	>0,60	Reliabel
Self-Efficacy(X3)	0,697	>0,60	Reliabel
Fleksibilitas Jam Kerja(X4)	0,881	>0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel tersebut dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat sebagai alat ukur yang dapat dipercaya dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini 0,6, yang merupakan kriteria minimum untuk menyatakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat kestabilan pengukuran yang baik.

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.954	39	.114

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan pendekatan *Shapiro-Wilk* menunjukkan nilai signifikansi *asympt. sig.* sebesar 0,114. Nilai ini melebihi batas kritis 0,05, sehingga mengindikasikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi distribusi normal.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik**Hasil Uji Multikolinearitas**

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0.229	4.376	Bebas multikolinearitas
<i>Work-Life Balance</i>	0.189	5.298	Bebas multikolinearitas
<i>Self-Efficacy</i>	0.471	2.123	Bebas multikolinearitas
Fleksibilitas Jam Kerja	0.277	3.615	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil analisis yang dipaparkan dalam tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja seluruhnya berada di atas 0,10, sementara nilai VIF-nya berada di bawah 10. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas atau hubungan linear yang erat di antara variabel-variabel independen tersebut. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa ketiga variabel tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Nilai sig.	Nilai Acuan Signikansi	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0.714	>0.05	Bebas heteroskedastisitas
<i>Work-Life Balance</i>	0.589	>0.05	Bebas heteroskedastisitas
<i>Self-Efficacy</i>	0.701	>0.05	Bebas heteroskedastisitas
Fleksibilitas jam kerja	0.899	>0.05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil analisis yang dipaparkan dalam tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keempat variabel independen, yaitu *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja, tidak memperlihatkan indikasi adanya gejala heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak mengalami ketergantungan signifikan terhadap residual. Dengan demikian, model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, yang memperkuat keabsahan hasil analisis.

c. Hasil Analisis regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.289	.946		-.306	.762
	<i>Work Engangement</i>	-.083	.113	-.089	-.737	.466
	<i>Work-Life Balance</i>	.643	.114	.689	5.629	.000
	<i>Self-Efficacy</i>	.254	.101	.196	2.522	.017
	Fleksibilitas Jam Kerja	.203	.096	.214	2.115	.042

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2026

Persamaan regresi $Y = -0,289 - 0,083X_1 + 0,643X_2 + 0,254X_3 + 0,203X_4 + e$.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien beta tertinggi (0,689) dan signifikansi 0,000. Setiap peningkatan 1 poin *Work-Life Balance* akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,643. *Self-Efficacy* (beta 0,196; sig. 0,017) dan Fleksibilitas Jam Kerja (beta 0,214; sig. 0,042) juga berpengaruh positif signifikan. *Work Engagement* menunjukkan arah negatif dan tidak signifikan (sig. 0,466).

d. Hasil Uji Hipotesis**Hasil Uji F (Simultan)**

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.210	4	32.303	79.794	.000 ^b
	Residual	13.764	34	.405		
	Total	142.974	38			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas jam kerja, Self-Efficacy, Work Engagement, Work-Life Balance						

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel distribusi F pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,649. Sementara itu, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 79,794 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima, yang mengindikasikan bahwa *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.289	.946		.762
	Work Engagement	-.083	.113	-.082	.466
	Work-Life Balance	.643	.114	.689	.000
	Self-Efficacy	.254	.101	.196	.017
	Fleksibilitas Jam Kerja	.203	.096	.214	.042
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. *Work Engagement* tidak berpengaruh signifikan karena nilai sig. 0,466 > 0,05.

e. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.892	.636
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,892 atau setara dengan 89,2%. Angka ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen mencapai 89,2%, sementara sisanya sebesar 10,8% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Simultan Work Engagement, Work-Life Balance, Self-Efficacy, dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (<0,05) dan F hitung 79,794 > F tabel 2,649, sehingga H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Cafe Black Dew. Temuan ini

mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek, meliputi faktor psikologis (*Work Engagement* dan *Self-Efficacy*), faktor keseimbangan kehidupan (*Work-Life Balance*), serta faktor struktural (Fleksibilitas Jam Kerja). Hasil ini memperkuat *Two-Factor Theory* Herzberg bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor motivator dan faktor pendukung struktural.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,466 ($>0,05$) dan t hitung $-0,737 < t$ tabel 2,032, sehingga H2 ditolak. *Work Engagement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menarik mengingat rata-rata *Work Engagement* karyawan tergolong tinggi (4,28). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Natakusumah *et al.* (2022) pada karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur yang juga menemukan bahwa work engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Cafe Black Dew, keterlibatan kerja yang tinggi tidak serta-merta meningkatkan kepuasan kerja karena karakteristik industri hospitality yang menuntut keterlibatan tinggi sebagai bagian dari tuntutan pekerjaan, bukan sebagai faktor motivator ekstra.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan t hitung $5,629 > t$ tabel 2,032, sehingga H3 diterima. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan menjadi prediktor terkuat dengan nilai koefisien beta tertinggi (0,689). Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi elemen krusial dalam membentuk kepuasan kerja. Individu yang memiliki waktu untuk keluarga, merasa puas dengan kehidupan di luar pekerjaan, dan terbebas dari intervensi pekerjaan pada waktu pribadi, umumnya menunjukkan kepuasan kerja yang lebih baik. Temuan ini mengonfirmasi *Border Theory* Clark bahwa keseimbangan antara domain kerja dan pribadi menjadi determinan utama kepuasan kerja di industri dengan tuntutan dinamis, serta sejalan dengan penelitian Wildiawanti (2024) pada karyawan Kopi Kenangan.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,017 ($<0,05$) dan t hitung $2,522 > t$ tabel 2,032, sehingga H4 diterima. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, ketekunan menghadapi hambatan, serta usaha maksimal untuk mencapai target kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Karyawan dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung memandang tantangan sebagai peluang, sehingga lebih mampu merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Temuan ini memperkuat Social Cognitive Theory Bandura dan sejalan dengan penelitian Azhari *et al.* (2022) serta Lestari *et al.* (2020).

Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,042 ($<0,05$) dan t hitung $2,115 > t$ tabel 2,032, sehingga H5 diterima. Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas jam kerja yang diterapkan di Cafe Black Dew, meliputi kebebasan menyesuaikan jadwal kerja, dukungan atasan dalam pengaturan waktu, serta rasa kendali terhadap waktu kerja, telah dirasakan positif oleh karyawan dan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Fleksibilitas yang terstruktur dan didukung sistem yang jelas terbukti mampu menciptakan rasa otonomi dan kepercayaan. Temuan ini mengonfirmasi Job Characteristics Model Hackman dan

Oldham bahwa otonomi kerja menciptakan rasa kontrol yang meningkatkan kepuasan kerja, serta sejalan dengan penelitian Fazriansyah & Dewanto (2023).

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

1. Secara simultan, *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Cafe Black Dew, Pacet ($F_{hitung} 79,794 > F_{tabel} 2,649$; $sig. 0,000 < 0,05$). H1 diterima.
2. Secara parsial, *Work Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($sig. 0,466 > 0,05$; $t_{hitung} -0,737 < t_{tabel} 2,032$). H2 ditolak.
3. Secara parsial, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($sig. 0,000 < 0,05$; $t_{hitung} 5,629 > t_{tabel} 2,032$). H3 diterima.
4. Secara parsial, *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($sig. 0,017 < 0,05$; $t_{hitung} 2,522 > t_{tabel} 2,032$). H4 diterima.
5. Secara parsial, Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($sig. 0,042 < 0,05$; $t_{hitung} 2,115 > t_{tabel} 2,032$). H5 diterima.
6. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,892 (89,2%) menunjukkan bahwa keempat variabel independen mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 10,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup terbatas: Penelitian hanya pada satu lokasi (Cafe Black Dew) dengan 39 responden, sehingga hasil belum tentu dapat digeneralisasi untuk seluruh industri kafe di Indonesia.
2. Metode pengumpulan data tunggal: Hanya menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang berpotensi mengandung bias subjektivitas responden.
3. Desain *cross-sectional*: Bersifat *one-shot study* yang hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu, tidak dapat menangkap dinamika perubahan variabel.
4. Variabel terbatas: Masih ada 10,8% variasi kepuasan kerja yang dijelaskan faktor lain di luar model seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau sistem kompensasi.
5. Tidak menguji efek mediasi/moderasi: Penelitian hanya menguji hubungan langsung tanpa mengeksplorasi kemungkinan variabel mediator atau moderator.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya:
Menambahkan variabel lain, melakukan penelitian longitudinal, memperluas tempat penelitian, serta menguji efek mediasi atau moderasi.
2. Bagi Pemilik Cafe:
Mempertahankan kebijakan fleksibilitas jam kerja, meningkatkan program pelatihan untuk *self-efficacy*, memperkuat sistem apresiasi, dan memperhatikan keseimbangan kerja-hidup karyawan.
3. Bagi Instansi:
Mengadopsi model pengelolaan SDM holistik dengan memperhatikan aspek psikologis dan struktural dalam menciptakan kepuasan kerja.

Referensi

- Azhari, A., Yusniar, Y., & Chadafi, M. F. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1–18.
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15(2), 151.
- Cornelisz, L. N., Dotulong, L. O. H., & Sendow, G. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Sutan Raja Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 12(3), 326-334.
- Fazriansyah, L., & Dewanto, D. (2023). *The Effect Flexible Working Hours And Competence On Job Satisfaction. Journal of Management and Energy Business*, 3(1), 43-53.
- Jabbar, R., Sajjad, A., & Qalander, B. A. (2025). *Exploring the Impact of Flexible Working Hours on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work-Life Balance. University of Wah Journal of Management Sciences*, 9(July).
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyo, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeshop. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143.
- Pambudi, D. S. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Indonesian Economic Research*, 2(2), 56–68.
- Reza, A. T., Hamzah, W., & Abbas, H. H. (2024). Pengaruh Work Engagement dan Effort-Reward Imbalance Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Aafiyah Health Research*, 5(1), 217–227.
- Wildiawanti, Z. N. (2024). Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan. *Jurilma*, 1(1), 42–48.
- Abusama, Muhammad, Haming, Murdifin, & Hamzah, Muh Nasir. (2017). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school*.
- Abdullah Ma'ruf, (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Busro, Muhammad, (2018). *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Bumi Aksara).

Erissa Putri Maulidiyah* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Mohammad Rizal** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Satria Putra Utama*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma