

PENGARUH MOTIVASI KERJA, WORK LIFE BALANCE, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COFFE SHOP KABUPATEN SLEMAN DI YOGYAKARTA

Yoas Dudu Limma, Widarta
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercubuana Yogyakarta

Correspondence		
Email: duduyoas@gmail.com , widarta@mercubuana-yogya.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 1 December 2025	Accepted: 7 December 2025	Published: 8 December 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, work-life balance, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Pertumbuhan pesat industri coffee shop menuntut kinerja karyawan yang optimal, menjadikan faktor-faktor ini krusial untuk dikaji. Penelitian kuantitatif deskriptif asosiatif ini menggunakan 100 responden sebagai sampel yang dipilih melalui purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F, setelah lolos uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja, work-life balance, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0.000). Kontribusi ketiga variabel ini dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 69.2%. Secara parsial, masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja (Sig. 0.000), work-life balance (Sig. 0.000), dan kompensasi (Sig. 0.000), juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi, keseimbangan hidup-kerja yang terjaga, dan kompensasi yang adil merupakan prediktor kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor coffee shop.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Work-Life Balance, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, work-life balance, and compensation on employee performance in coffee shops in Sleman Regency, Yogyakarta. The rapid growth of the coffee shop industry demands optimal employee performance, making these factors crucial to examine. This associative descriptive quantitative research used 100 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, and F-test, after passing the classical assumption tests. The results show that simultaneously, work motivation, work-life balance, and compensation have a significant effect on employee performance (Sig. 0.000). The contribution of these three variables in explaining the variation in employee performance is 69.2%. Partially, each variable, namely work motivation (Sig. 0.000), work-life balance (Sig. 0.000), and compensation (Sig. 0.000), also has a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that increased motivation, maintained work-life balance, and fair compensation are strong predictors for improving employee performance in the coffee shop sector.

Keywords: Work Motivation, Work-Life Balance, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Kinerja mencerminkan kemampuan, usaha, serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Utama (Robbins & Coulter, 2016):

Kualitas kerja – kesempurnaan dan ketepatan hasil pekerjaan.

Kuantitas kerja – jumlah output yang dihasilkan.

Ketepatan waktu – penyelesaian tugas sesuai jadwal.

Efektivitas – optimalisasi sumber daya dalam bekerja.

Kemandirian – kemampuan menyelesaikan tugas tanpa bantuan.

2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang membangkitkan energi, semangat, dan kemauan individu untuk bekerja secara optimal (Hasibuan, 2021; Afandi, 2021).

Indikator (Herzberg dalam Hasibuan, 2019):

Prestasi (Achievement) – dorongan mencapai hasil optimal.

Pengakuan (Recognition) – penghargaan atas kontribusi.

Pekerjaan itu sendiri (The work itself) – kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.

Tanggung jawab (Responsibility) – kesanggupan menjalankan tugas.

Kemajuan (Advancement) – peluang pengembangan karier.

Pengembangan potensi (Growth) – peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

3. Work-Life Balance (X2)

Work-life balance adalah kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi sehingga tercipta kondisi kerja yang sehat, produktif, dan minim konflik peran (Silalahi et al., 2022; Ula et al., 2019).

Indikator (McDonald & Bradley):

Time balance – keseimbangan alokasi waktu kerja dan pribadi.

Involvement balance – keseimbangan tingkat keterlibatan peran.

Satisfaction balance – kepuasan terhadap peran kerja dan pribadi.

Dukungan – dukungan organisasi, keluarga, dan lingkungan.

Kepuasan – rasa nyaman dan puas dalam menjalankan peran.

4. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan (Hasibuan, 2019; Harahap & Khair, 2019).

Indikator (Badriyah, 2015):

Gaji – keadilan, kelayakan, dan ketepatan waktu pembayaran.

Insentif – imbalan atas kinerja di atas standar.

Bonus – penghargaan atas pencapaian target.

Tunjangan – kesehatan, transportasi, keluarga, cuti, THR.

Fasilitas – fasilitas kerja, sarana pendukung, keamanan, dan kenyamanan.

Hipotesis

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen (Motivasi Kerja, Work-Life Balance, dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada coffee shop di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang aktif bekerja di coffee shop di wilayah Seturan, Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang diterapkan meliputi: (1) Analisis Deskriptif; (2) Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas); (3) Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas); (4) Analisis Regresi Linier Berganda; dan (5) Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) serta Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Asumsi Klasik****Hasil Uji Normalitas****Tabel 1 Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16688823
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.048
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data yang telah di olah 2025

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov terhadap nilai residual. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut (Ghozali, 2018).

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.994	1.006
	Work-Life Balance	.995	1.006
	Kompensasi	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Tolerance seluruh variabel $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , yaitu berkisar antara 0.994–0.995 untuk tolerance dan 1.006 untuk VIF. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, ketiga variabel bebas, yaitu motivasi kerja, work-life balance, dan kompensasi, dapat digunakan secara simultan tanpa saling memengaruhi secara berlebihan.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.508	.655		2.303	.023
	Motivasi Kerja	-.028	.016	-.174	-1.727	.087
	Work-Life Balance	.002	.022	.010	.096	.924
	Kompensasi	-.002	.022	-.010	-.101	.920

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan. Berdasarkan hasil uji Glejser, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, yaitu berturut-turut 0.087 untuk motivasi kerja, 0.924 untuk work-life balance, dan 0.920 untuk kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.990	1.133		2.638	.010
	Motivasi Kerja	.252	.028	.548	9.018	.000
	Work-Life Balance	.278	.039	.438	7.203	.000
	Kompensasi	.257	.037	.418	6.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.990 + 0.252X_1 + 0.278X_2 + 0.257X_3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 2.990 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 2.990.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0.252 berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.252, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien work-life balance (X_2) sebesar 0.278 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.278.
4. Koefisien kompensasi (X_3) sebesar 0.257 menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.257.

Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig. = 0.000 < 0.05), yang berarti ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kabupaten Sleman.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.636	1.185

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Work-Life Balance, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang telah di olah 2025

Nilai R Square sebesar 0.647 menunjukkan bahwa sebesar 64,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, work-life balance, dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Nilai R = 0.805 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen dengan kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Tabel 6 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.990	1.133		2.638	.010
	Motivasi Kerja	.252	.028	.548	9.018	.000
	Work-Life Balance	.278	.039	.438	7.203	.000
	Kompensasi	.257	.037	.418	6.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang telah di olah 2025

Berdasarkan hasil uji t, ketiga variabel independen memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1.984) dan Sig. < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Work-life balance (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara parsial masing-masing variabel independen memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan coffee shop di Kabupaten Sleman.

Hasil Uji f

Tabel 7 Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.559	3	82.520	58.767	.000 ^b
	Residual	134.801	96	1.404		
	Total	382.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Work-Life Balance, Motivasi Kerja

Sumber: Data yang telah di olah 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 58.767 dengan Sig. = 0.000 < 0.05, sehingga model regresi dinyatakan signifikan secara simultan. Artinya, variabel motivasi kerja, work-life balance, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria goodness of fit dan dapat dipercaya untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 9,018, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di Kabupaten Sleman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini mendukung teori Herzberg dalam Afandi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja muncul dari kebutuhan internal seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Sejalan dengan penelitian Wibowo (2018) dan Lee et al. (2020), motivasi kerja terbukti menjadi faktor penting yang meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks coffee shop, motivasi kerja dapat berasal dari kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan yang nyaman, serta peluang karier yang jelas. Hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan Taufik et al. (2022) bahwa motivasi individu merupakan kunci dalam mendorong perilaku positif dan kinerja optimal di tempat kerja. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, baik melalui penghargaan, pelatihan, maupun suasana kerja yang mendukung, dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan coffee shop di Kabupaten Sleman.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel work-life balance memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 7,203, yang berarti bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja membantu karyawan menghindari stres dan kelelahan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Temuan ini juga mendukung penelitian Ganapathi & Andarini (2020) serta Rizan et al. (2022), yang membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, terutama pada generasi muda di sektor jasa.

Karyawan coffee shop umumnya menghadapi jadwal kerja yang panjang dan tuntutan pelayanan yang tinggi. Oleh karena itu, kebijakan yang memberikan fleksibilitas waktu kerja, waktu istirahat yang cukup, serta dukungan manajerial terhadap keseimbangan kehidupan pribadi menjadi sangat penting. Hasil ini juga sejalan dengan pandangan Pheng & Chua (2019) bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan individu merasa puas di kedua aspek, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 6,877, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kabupaten Sleman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Temuan ini memperkuat teori Robbins & Judge (2019) dalam Organizational Behavior, yang menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor motivasional utama yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Hasibuan (2020) juga menambahkan bahwa kompensasi yang adil, baik finansial maupun nonfinansial, dapat mendorong loyalitas dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Selaras dengan penelitian Gary Dessler (2020), kompensasi yang seimbang dan kompetitif meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Dalam konteks coffee shop, kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga tunjangan tambahan seperti bonus, THR, tunjangan makan, serta penghargaan nonfinansial seperti pengakuan kerja dan kesempatan pengembangan diri. Oleh karena itu, manajemen coffee shop perlu memperhatikan struktur kompensasi agar sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja, Work-Life Balance, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 58,767 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, work-life balance, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,647$) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 64,7% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil ini membuktikan bahwa kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, dan kompensasi yang memadai mampu menciptakan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dan kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Afandi, 2018), di mana faktor-faktor motivasional dan kesejahteraan karyawan memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja.

Secara praktis, coffee shop di Kabupaten Sleman perlu mengintegrasikan ketiga aspek ini dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Pemberian motivasi, penyusunan jadwal kerja yang seimbang, dan pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mendukung teori-teori sebelumnya, tetapi juga memberikan implikasi praktis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri jasa, khususnya coffee shop..

PENUTUP

Simpulan

Simpulan menyajikan ringkasan dari uraian mengenai hasil dan pembahasan, mengacu pada tujuan penelitian. Berdasarkan kedua hal tersebut dikembangkan pokok-pokok pikiran baru yang merupakan esensi dari temuan penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, work-life balance, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, ditemukan bahwa seluruh variabel independen memberikan pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial, motivasi kerja terbukti meningkatkan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dorongan internal seperti semangat, komitmen, dan kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan berperan penting dalam menghasilkan output kerja yang optimal. Selanjutnya, work-life balance juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan menjaga kondisi fisik maupun mental, sehingga berdampak pada produktivitas. Di sisi lain, kompensasi baik finansial maupun nonfinansial menunjukkan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, mencerminkan bahwa apresiasi yang adil dan layak dapat memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 64,7% variasi kinerja karyawan, yang berarti motivasi kerja, work-life balance, dan kompensasi merupakan faktor penting dalam membentuk kualitas kerja karyawan pada industri coffee shop. Temuan ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menempatkan aspek motivasional, keseimbangan peran, dan imbalan sebagai determinan utama kinerja di sektor jasa.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat diberikan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada coffee shop di Kabupaten Sleman.

Pertama, manajemen perlu memperkuat aspek motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang proporsional, program pelatihan, serta penciptaan lingkungan kerja yang

mendukung partisipasi dan kreativitas. Upaya ini penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan sehingga mereka mampu bekerja lebih produktif.

Kedua, perusahaan perlu menjaga kualitas work-life balance dengan mengatur sistem penjadwalan yang lebih fleksibel, penyediaan waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan budaya kerja yang peka terhadap kesejahteraan karyawan. Keseimbangan tersebut akan membantu menekan stres kerja dan mempertahankan performa karyawan dalam jangka panjang.

Ketiga, sistem kompensasi perlu terus ditingkatkan baik dari aspek finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun nonfinansial (pengakuan kerja, peluang karier, fasilitas kerja). Kompensasi yang adil dan kompetitif akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

Keempat, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Penambahan variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri jasa, khususnya pada bisnis coffee shop yang memiliki dinamika kerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18–38.
- Andayani, M. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Andini, I., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh work-life balance dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir pada PT Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Anastasia, G. C. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Store Manager, Supervisor, Barista Starbucks Coffee Cabang Tangerang Selatan)* [Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School].
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1).
- Arif, B., Farooqi, Y. A., & Aftab, Y. (2014). Impact of work-life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: A case study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9).
- Arifin, M. R. R. (2024). *Pengaruh work characteristic, work-life balance, work environment terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel mediasi* [Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta].
- Arifin, Z., Rivai, A., & Sodikin, A. (2018). The effect of organizational commitment and integrity on employee performance through motivation PT Parsariran. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(7), 23–32. <https://doi.org/10.9790/487X-2007052332>
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The influence of work-life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18–24. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667>
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).

- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(1), 23–32.
- Brook, S. L., & Gai, X. (2020). How do outside experts evaluate team performance? An empirical analysis of Harris Poll voting behavior. *Managerial and Decision Economics*, 41(8), 1590–1601.
- Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 16–27.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyasasti, Y. (2025). The role of digital transformation on the performance of public elementary schools in the Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0 era. *International Journal of Social, Policy and Law*, 6(1), 42–47.
- Husna Asamara, H. U. (2017). *Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Khustina, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan job burnout terhadap kinerja karyawan PT Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)*.
- Larasati, S. N. (2025). *Pengaruh employee experience terhadap intensi turnover dengan mediasi keterikatan karyawan generasi Z pada coffee shop di Surabaya* [Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas].
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Marsuki, M., Kapriani, K., & Jusman, I. A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(1), 1171–1176.
- Mosenzo, O., et al. (2021). CAPTURE: A multinational, cross-sectional study of cardiovascular disease prevalence in adults with type 2 diabetes across 13 countries. *Cardiovascular Diabetology*, 20, 1–13.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. In M. Kadarisman (Vol. 3).
- Ni Putu Depi Yulia Peramesti, & Kusmana, D. (2018, Maret). Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*.
- Nuryadi, T. D., Astuti, E. S., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Yogyakarta: Mercuru Buana University Press. Retrieved from http://lppm.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Buku-Ajar_Dasar-Dasar-Statistik-Penelitian.pdf
- Putra, F. S., Azhad, M. N., & Reskiputri, T. D. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bengkel las Desta Jember. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(2), 283–298.
- Rafsanjani, M. A. (2022). Sebiji kopi di tangan petani, secangkir kopi di tangan barista: Kajian mengenai barista dan perannya dalam budaya kopi di Jogja. *Journal Sosiologi*, 5(1), 29–36.

- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta.
- Ramadhani, W. A. (2024). *'Ngopi Skena': Konstruksi wacana skena sebagai identitas teritorial coffee shop Seturan* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia].
- Retnawati, H. (2016). *Validitas, reliabilitas, dan karakteristik butir*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh turnover intention dan kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 45–54.
- Saputra, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja: Fasilitas kerja dan work-life balance. *Dinasti Accounting Review*, 1(3), 92–100.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136–142.
- Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2), 17–31.
- Syalomitha, G. W. (2025). *Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada coffee shop di Kabupaten Sleman* [Doctoral dissertation, Universitas Kristen Duta Wacana].
- Syah, I., et al. (2025). Menelaah hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan: Tinjauan literatur dan arah masa depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 147–161.
- Tauhid, M. L. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan PT Bagi Kopi Indonesia area DKI Jakarta)* [Bachelor's thesis, FEB UIN Jakarta].
- Vo, T. T. D., Tulliao, K. V., & Chen, C.-W. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Wahyudin, A., et al. (2025). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 1, 110–131.
- Wicaksono, R. (2022). *Pengaruh work-life balance dan time management terhadap kinerja karyawan (Mahasiswa pekerja part-time coffee shop di Kota Salatiga)* [Doctoral dissertation].
- Widarningrum, A., Wibowo, S. B., & Murwani, J. (2017). Pengaruh kompensasi upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (FIPA) Universitas PGRI Madiun*, 5(1), 515–527.
- Widoyoko, E. P. (2016). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). Indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di PT Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31–42.
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Memprediksi turnover intention: Peran gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2064–207.