

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN JOB STRESS TERHADAP JOB SATISFACTION
(STUDI PADA BLACK CUP COFFEE AND ROASTERY MANADO)**

*THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND JOB STRESS ON JOB SATISFACTION (STUDY ON
BLACK CUP COFFEE AND ROASTERY MANADO)*

Oleh:

Carens Pinontoan¹

Altje Tumbel²

Rudie Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹carenspinontoan062@student.unsrat.ac.id

²altjetumbel@yahoo.com

³lumantowr@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Work life balance dan Job stress terhadap Job satisfaction pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado secara simultan maupun parsial, pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan populasi penelitian pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado. Sampel pada penelitian ini sebanyak 31 responden. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi liner berganda, dengan alat uji analisis yang di pakai IBM SPSS Version 26. Hasil analisa menunjukkan Work life balance dan Job stress terhadap Job satisfaction pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado secara simultan berpengaruh. Karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0.05$ dan juga Fhitung $3.103 > 2.93$ dapat diterima. Work life balance secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Job satisfaction pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado. Job stress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Job satisfaction pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado.

Kata Kunci: kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan – kerja, stress kerja

Abstract: This research aims to determine the effect of work life balance and job stress on job satisfaction among Black Cup Coffee and Roastery Manado employees simultaneously or partially. This research approach uses quantitative methods. With the research population being employees of Black Cup Coffee and Roastery Manado. The sample in this study was 31 respondents. In this study, the data were analyzed using multiple linear regression, with the analysis test tool used IBM SPSS Version 26. The results of the analysis showed that work life balance and job stress had a simultaneous influence on job satisfaction among Black Cup Coffee and Roastery Manado employees. Because from data processing it is known that the significance is $0.000 < 0.05$ and also Fcount $3.103 > 2.93$ is acceptable. Work life balance partially has no significant effect on job satisfaction among Black Cup Coffee and Roastery Manado employees. Job stress partially has a significant effect on job satisfaction among Black Cup Coffee and Roastery Manado employees.

Keywords: job satisfaction, work life balance, job stress

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Dikatakan demikian karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan yang sekaligus menjadi penggerak bagi sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia

sendiri akan menjadi bagian sangat penting dan seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang.

Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja, pihak pimpinan harus memahami tindakan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja karyawan, dalam mencapai hal tersebut perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang baik agar dapat memaksimalkan kemampuan karyawannya. Kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting yang patut di perhitungkan karena kepuasan kerja dapat mendorong semangat kerja dari karyawan untuk dapat memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan cenderung bertahan dalam perusahaan, sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka karyawan tersebut memilih untuk keluar dari perusahaan. Beberapa faktor penunjang dalam terbentuknya kepuasan kerja yaitu adalah *work life balance* (kesimbangan kehidupan kerja dalam pekerjaan dan *job stress* (stres kerja).

Keseimbangan kehidupan kerja dapat definisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam perusahaan dan kehidupan pribadinya. Semakin banyak waktu karyawan yang digunakan dalam bekerja dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam mengontrol kehidupan karyawan diluar pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Tingkat keseimbangan yang rendah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan berpengaruh pada produktivitas kerja yang dapat menyebabkan timbulnya stress.

Tuntutan tugas dalam suatu perusahaan merupakan salah satu penyebab terjadinya stres pada karyawan karena tuntutan yang sangat tinggi. Tuntutan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang singkat, beban kerja berlebihan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang singkat, beban kerja berlebihan, pimpinan yang kurang peka dan menuntut, serta rekan kerja yang kurang menyenangkan dapat memicu terciptanya stres kerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara produktivitas karyawan, stres kerja juga dapat mengakibatkan karyawan sering bolos karena merasa terbebani dengan pekerjaan mereka. Stres kerja yang dialami setiap karyawan bisa berbeda-beda. Stres juga ditentukan oleh individu. Reaksi psikologis, perilaku terhadap stres adalah hasil interaksi situasi dengan individu, ciri-ciri kepribadian tertentu dan pola perilaku berdasarkan sikap, kebutuhan, nilai, pengalaman sebelumnya, keadaan hidup sekarang dan kemampuan.

Black Cup Coffee and Roastery Manado adalah kedai kopi yang menjual minuman kopi dan minuman tidak berbasis kopi dan juga menjual biji kopi yang mereka panggang sendiri. Kedai kopi ini menyediakan kualitas kopi yang tinggi dan biji kopi yang berkualitas tinggi juga. Black Cup Coffee and Roastery Manado memiliki 5 cabang yang pertama di Black Cup Flamboyan, kedua di Black Cup x Omolas, ketiga di Black Cup Sutomo, keempat di Black Cup Kairagi dan kelima di Black Cup Tomohon. Dan Black Cup Coffee and Roastery Manado salah satu kedai kopi yang paling digemari oleh anak muda sampai orang dewasa. Sehingga ramai di kunjungi untuk berkumpul, bertemu teman, dan menjalin hubungan sosial.

Berdasarkan observasi di lapangan yang di lakukan terdapat fenomena pada beberapa karyawan di Black Cup Coffee and Roastery Manado bahwa masih ada beberapa karyawan yang masih kurang memiliki kepuasan ditempat kerja yang di mana karyawan kontrak memiliki ketidaksesuaian antara beban kerja dengan gaji yang diberikan, kurangnya fasilitas kerja, serta belum adilnya kebijakan atasan terkait pemberian gaji terhadap karyawan kontrak. Hal ini kemudian berdampak pada rendahnya motivasi karyawan sehingga mereka menjadi tidak optimal selama menjalankan pekerjaannya. Para karyawan memiliki pemikiran jika organisasi atau perusahaan ingin karyawan mereka berkualitas dan mampu menjalankan tugas-tugas dengan optimal maka mereka harus menyesuaikan pula dengan pendapatan yang diterima.

Permasalahan yang dialami juga dikarenakan kurang baiknya komunikasi antara karyawan, sehingga akan menyebabkan terjadinya konflik antara karyawan, dampak dari terjadinya hal tersebut maka karyawan akan merasakan stres dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain itu beban pekerjaan yang diperoleh oleh karyawan terlalu berlebihan, contohnya yaitu pada barista seringkali diberi pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab dan tugas pokoknya, hal tersebut juga menyebabkan karyawan merasakan stres dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* pada Black Cup Coffee and Roastery Manado".

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan analisis pengaruh secara parsial *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada Black Cup Coffee and Roastery Manado.

2. Untuk mengetahui dan analisis pengaruh secara parsial *job stress* terhadap *job satisfaction* pada Black Cup Coffee and Roaster Manado.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara *work-life balance* dan *job stress* secara bersama-sama terhadap *job satisfaction* pada Black Cup Coffee Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Karyawan yang mampu mencapai kepuasan kerja yang maksimal akan bekerja dengan baik, antusias, dan aktif daripada karyawan yang tidak mencapai kepuasan kerja mereka (Khoerunnisa dan Rahayuningsih, 2019).

Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan kerja, menurut Lestari dan Margaretha (2021), adalah situasi dimana karyawan diberi kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, dalam situasi ini tidak akan menimbulkan stres dan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya.

Job Stress

Job stress adalah suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi individu. Akibatnya, karyawan dapat mengembangkan berbagai gejala stress yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka (Rivai dan Sagala, 2013).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Pinangkaan, Mangantar, dan Tielung (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Work Life Balance secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kumala Motor Cemerlang Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara simultan Work Life Balance dan Emotional Intelligence berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kumala Motor Cemerlang Manado., namun secara parsial Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kumala Motor Cemerlang Manado.

Penelitian Tupamahu, Tewel, dan Trang (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui google form. Populasi penelitian sebanyak 133 pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo dan sampel yang diperoleh menggunakan rumus Slovin sebanyak 100 pegawai sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 26. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

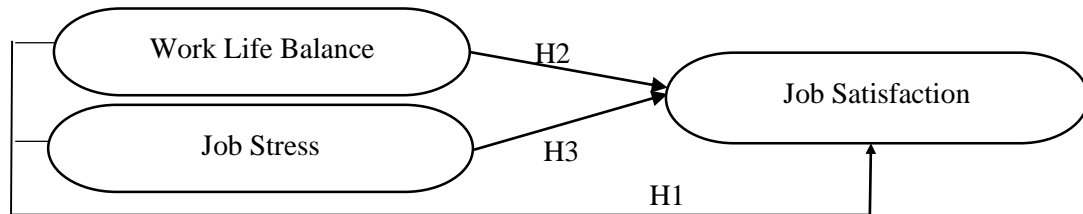
Penelitian Widyasari (2021) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan stres kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan "Berkah Ilahi" Hendrosari. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dan explanatory research, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Hasil pengujian hipotesis (uji t menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (uji t) variabel stres kerja menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan komunikasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis

H1: Diduga *Work Life Balance* dan *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pada Black Cup Coffee and Roastery Manado

- H2: Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pada Black Cup Coffee and Roastery Manado
- H3: Diduga *Job Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pada Black Cup Coffee and Roastery Manado

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Data Olahan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2015:8), adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian kuantitatif.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Black Cup Coffee and Roastery Manado. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 31 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknis Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan berapa banyak variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Teknik analisis ini digunakan untuk menganalisis data berupa angka dan perhitungan dengan menerapkan teknik statistik terhadap data yang dikumpulkan dari hasil tanggapan angket (kuesioner). Bentuk umum rumus regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : *Job Satisfaction*
 a : Konstanta
 b1-b3 : Koefisien Regresi X1,X2
 X1 : *Work Life Balance*
 X2 : *Job Stress*
 e : Standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh butir indikator pada masing-masing variabel. (X1) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X1.4

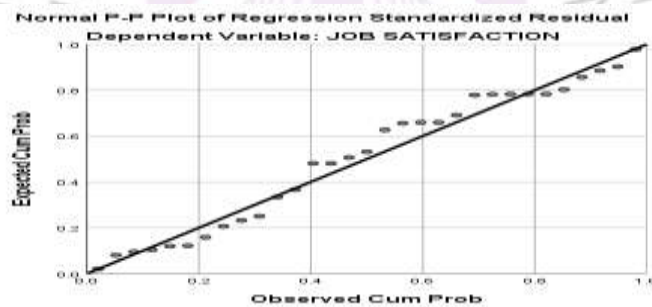
sebesar 0.754. Pada variabel (X2) memberikan hasil korelasi rendah pada indikator X2.4 sebesar 0.753. Sedangkan pada variabel (Y) memberikan hasil korelasi rendah pada indikator Y1 sebesar 0.739. Dari angka-angka tersebut menunjukkan bahwa R hitung masing-masing butir pertanyaan menunjukkan semua butir indikator melebihi dari R tabel dalam penelitian ini yaitu 0.355 dengan taraf signifikansi (1%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi		Koefisien	
		R Hitung	Status	Alpha Cronbach	Status
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,819	Valid	0,804	Reliabel
	X1.2	0,781	Valid		
	X1.3	0,878	Valid		
	X1.4	0,754	Valid		
Job Stress (X2)	X2.1	0,831	Valid	0,829	Reliabel
	X2.2	0,880	Valid		
	X2.3	0,897	Valid		
	X2.4	0,753	Valid		
	X2.5	0,759	Valid		
Job Satisfaction (Y)	Y.1	0,739	Valid	0,829	Reliabel
	Y.2	0,797	Valid		
	Y.3	0,804	Valid		
	Y.4	0,782	Valid		
	Y.5	0,790	Valid		

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

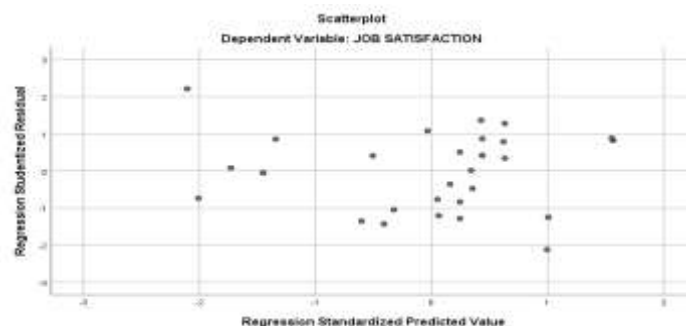


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada gambar 2, menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastitas

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan hasil gambar 3 diatas, garif uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collonearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Work Life Balance	.996	1.004
Job Stress	.996	1.004

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel (X1), dan (X2) tidak terjadi multikolinieritas karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 1.00.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standartdized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	31.051	4.565		6.801	.000
Work Life Balance	-.100	.198	-.087	-.506	.617
Job Stress	-.389	.162	-.412	-.412	.023

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat konstanta (nilai a) sebesar 31.051 yang merupakan belum dipengaruhi oleh variabel lain dan untuk variabel (X1) (nilai B) sebesar -0.100 serta variabel (X2) (nilai B) sebesar -0.389. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 31.051 + -0.100 X1 + -0.389 X2$$

1. Konstanta sebesar 31.051 mengartikan bahwa jika *Work Life Balance* (X1) dan *Job Stress*(X2) bernilai 0 (nol), maka *Job Satisfaction* (Y) adalah sebesar 31.051.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar -0.100 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel *Job Satisfaction* (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel *Work Life Balance* (X1) bertambah 1 satuan, maka variable *Job Satisfaction* (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.100 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel *Job Stress* (X2) sebesar -0.389 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel *Job Satisfaction* (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel *Job Stress* (X2) bertambah 1 satuan, maka variable *Job Satisfaction* (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.389 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426a	.181	.123	2.27701

Sumber: Data Hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4 nilai R adalah 0.426 dan nilai R square (R²) adalah 0.181. Keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini bahwa pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel (X1) dan (X2) adalah sebesar 0.123 atau 12.3%.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F dan T

Tabel 5. Uji Hipotesis F dan T

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Work Life Balance	-.506	.617	3.103	.000 ^b
Job Stress	-2.402	.023		

Sumber: Data Hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Hasil uji F pada tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 3.103 dengan taraf signifikan 0.000, karena taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dan F hitung lebih besar dari F tabel maka *Work Life Balance* dan *Job Stress* secara simultan berpengaruh signifikan pada *Job Satisfaction*. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X1) memiliki nilai signifikan $0.617 > 0.05$. Hipotesis kedua (H2) yang berbunyi “Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada Black Cup Coffee and Roastery Manado” ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X2) memiliki nilai signifikan $0.023 < 0.05$. Hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “Diduga *Job Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada Black Cup Coffee and Roastery Manado” diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Stress* Terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado

Hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa *Work Life Balance* (X1) dan *Job Stress* (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0.05$ dan juga Fhitung $3.103 > 2.93$ sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi: “Secara simultan. *Work life balance* dan *Job stress* berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction* pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado” dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Cahyadi (2019) yang menemukan hasil bahwa *Work Life Balance*, *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* berpengaruh secara simultan. Peneliti Tupamahu, Tewal, dan Trang (2022) yang menemukan hasil bahwa Keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian mereka sejalan dan dapat mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti memberi saran bagi Black Cup Coffee and Roastery Manado untuk memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dalam pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik, faktor-faktor penunjang tersebut antara lain adalah keseimbangan kehidupan kerja serta penyebab atau pemicu stres kerja.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado

Hasil penelitian ditemukan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado. Berdasarkan distribusi jawaban responden rata-rata item pada pernyataan “Saya mendapatkan waktu untuk bersama dengan keluarga dan teman-teman saya” dengan mayoritas responden menjawab Setuju dan rata-rata item pada pernyataan “Waktu yang terdapat ditempat kerja saya membuat saya menjadi lebih giat dan disiplin saat bekerja” dan “kehidupan pribadi saya memberi saya energy untuk melakukan pekerjaan saya” dengan mayoritas menjawab Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan Black Cup Coffee and Roastery Manado sudah berhasil dalam mendukung aktivitas yang dilakukan karyawan dalam lingkungan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hasil pengujian variabel *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja, dalam penelitian Nuraeni (2022) diketahui bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja di tempat kerja. Lumunon, Sendow, dan Uhing (2019) dalam penelitian menemukan secara parsial *work-life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa hasil penelitian Fitri tidak sejalan atau bertolak belakang dan hasil penelitian Renaldo sejalan dengan penelitian yang dilakukan ini. Dari hasil penelitian agar pihak Black Cup Coffee and Roastery Manado untuk dapat mempertahankan kepuasan kerja para karyawan salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan *work life balance* para karyawan dengan cara seperti: mendukung upaya karyawan dalam memenuhi dan menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen karyawan pada keluarga atau kehidupan pribadi, misalnya dengan kebijakan-kebijakan yang membantu karyawan untuk mencapai *work life balance* seperti: cuti, fasilitas komunikasi dan acara kebersamaan dengan keluarga karyawan (*Family gathering*).

Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado

Hasil penelitian ditemukan bahwa *Job stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job satisfaction* pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penelitian memberi saran bagi Black Cup Coffee and Roastery Manado untuk memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dalam pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik, faktor-faktor penunjang tersebut antara lain adalah keseimbangan kehidupan kerja serta penyebab atau pemicu stres kerja. Hasil pengujian variabel *Job Stress* terhadap Kepuasan Kerja, dalam penelitian Gofur (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Puspitawati (2020) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Abdul dan hasil penelitian Puspitawati sejalan dan dapat mendukung hasil penelitian yang dilakukan ini. Berdasarkan nilai tertinggi pada indikator tuntutan pribadi dengan item pernyataan “Kurangnya kekompakan antar rekan kerja”. Hal ini perlu diperbaiki dikarenakan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Mendorong komunikasi yang aktif dan terbuka. Dipilih nilai tertinggi karena berdasarkan hasil pada item pernyataan ini bahwa karyawan setuju “Atasan saya tidak memperhatikan terhadap bawahannya”. Hal ini untuk atasan harus lebih perhatikan lagi kepada karyawannya dengan pertemuan rutin sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Secara simultan *Work Life Balance* dan *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado.
2. Secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado.
3. Secara parsial *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado.

Saran

1. Diharapkan pihak Black Cup Coffee and Roastery Manado dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga dapat membangun suasana kekeluargaan antar karyawan.
2. Diharapkan pihak Black Cup Coffee and Roastery Manado dapat lebih memperhatikan beban kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan hasil yang diterima, serta mendorong komunikasi terbuka antar karyawan dan atasan lebih perhatikan lagi kepada karyawannya dengan pertemuan rutin sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.
3. Black Cup Coffee and Roastery Manado untuk memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dalam pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik, faktor-faktor penunjang tersebut antara lain adalah keseimbangan kehidupan kerja serta penyebab atau pemicu stres kerja.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, L. (2020). Mengukur Work Ilfe Balance, Stres Kerja dan Kondflik Peran terhadap Kepuasan Kerja pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 11, No. 2. <https://jeconomics.esaungul.ac.id/index.php/JECO/article/view/7/6>. Diakses pada 13 Februari 2023
- Gofur, A. (2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3,295-304. https://www.researchgate.net/publication/335106222_PENGARUH_STRES_KERJA_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_PEGAWAI. Diakses pada 13 Februari 2023

- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, Vol. 5, No. 2, 42-61. <https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/28>. Diakses pada 13 Februari 2023
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work Life Balance, Job Engagement and Turnover Intention: Experience From Y Generation Employees. *Management Science Letters*, 11(1), 165-170 https://www.researchgate.net/publication/348119503_Work_life_balance_job_engagement_and_turnover_intention_Experience_from_Y_generation_employees. Diakses 13 Februari 2023
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 4, 4671-4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/25410>. Diakses 13 Februari 2023
- Nuraeni, F. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kuantitatif Di PT KLM Garmen Bandung). *MART – Study & Management Research*, Vol. XIX, No. 2. <https://jurnalsmart.stembi.ac.id/index.php/jurnalsmart/article/view/126>. Diakses 13 Februari 2023
- Puspitawati, N. M. D. (2020) Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.. *Jurnal Bakti Sarawati (JBS)*, Vol. 9, No. 2. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/baktisaraswati/article/view/1110>. Diakses 13 Februari 2023
- Pinangkaan D, Y., Mangantar, M., & Tielung, M, V. J. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence And Work Life Balance On Job Satisfaction At PT. Kumala Motor Cemerlang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4, 1280-1289. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43943>. Diakses 10 Februari 2023
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 3, 436 – 446 <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/42364>. Diakses 11 Februari 2023.
- Widyasari, V. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Makan “Berkah Ilahi” Hendrosari*. Skripsi. Universitas Wijaya Putra Surabaya. <http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/3170/>. Diakses 10 Februari 2023