

The Influence Of Work Life Balance And Teamwork On Barista Performance At Fore Coffee Galuh Mas Karawang

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Barista Pada Fore Coffee Galuh Mas Karawang

Yuwinda Laila Puspita Sari¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn21.yuwindapuspitasaki@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id², nandang@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance and teamwork on the performance of baristas at Fore Coffee Galuh Mas Karawang. The research uses a quantitative approach with a Likert scale questionnaire distributed to 31 baristas. The collected data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The results show that work-life balance significantly influences baristas' performance, with a t-value of 2.693 > t-table 2.048 and a significance value of 0.012 < 0.050. Teamwork also significantly affects baristas' performance, with a t-value of 2.693 > t-table 2.048 and a significance value of 0.000 < 0.050. Simultaneously, work-life balance and teamwork have a significant effect on baristas' performance, with an F-value of 701.932 > F-table 3.33 and a significance value of 0.000 < 0.05. These findings suggest that baristas who maintain a good work-life balance and can collaborate effectively with the team tend to have better performance. Therefore, it is recommended that the company focus on balancing baristas' work and personal lives, as well as strengthening teamwork to improve performance. This study contributes to the development of human resource management in the service industry and offers suggestions for future research to explore other variables affecting employee performance.

Keywords: *Work-Life Balance, Teamwork, Barista Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kerja sama tim terhadap kinerja barista di Fore Coffee Galuh Mas Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan kuesioner skala Likert yang disebarakan kepada 31 barista sebagai sampel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista, dengan nilai t hitung 2.693 > t tabel 2.048 dan nilai signifikansi 0,012 < 0,050. Kerja sama tim juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista, dengan nilai t hitung 2.693 > t tabel 2.048 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Secara simultan, *work-life balance* dan kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja barista, dengan nilai F hitung 701,932 > F tabel 3,33 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa barista yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan dapat bekerja sama dengan tim secara efektif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi barista serta memperkuat kerjasama dalam tim untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia di industri layanan dan memberikan saran untuk penelitian lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Kerja Sama Tim, Kinerja Barista*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam setiap perusahaan atau organisasi (Prasetyo dkk., 2023). SDM tidak hanya bertanggung jawab menjalankan operasional, tetapi juga mengelola dan mengoptimalkan sumber daya lain demi mencapai

tujuan perusahaan. Tanpa SDM yang handal maka jalannya perusahaan tidak akan efektif dan target organisasi sulit tercapai. Peran SDM menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas serta membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan. Mengingat peran besar ini, pengembangan SDM menjadi prioritas agar perusahaan mampu bersaing dan terus berkembang. Berbagai strategi seperti pelatihan, pembinaan keterampilan, dan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif dapat dilakukan untuk memastikan SDM tetap unggul. Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk mengatur dan meningkatkan SDM yang dimilikinya guna meningkatkan kinerja dari karyawannya (Jamira dkk., 2023).

Kinerja barista adalah elemen penting bagi kelangsungan hidup perusahaan karena melalui kinerja inilah dapat dilihat sejauhmana tujuan perusahaan tercapai (Pramudianto dkk., 2022). Kinerja barista juga menjadi dasar bagi pemangku kepentingan untuk mengevaluasi dan menilai tingkat pencapaian tiap individu dalam mendukung visi dan misi perusahaan. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan maka semakin dekat pula perusahaan dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan (Herlianti dan Rachman, 2022). Evaluasi terhadap kinerja barista memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan apresiasi bagi yang berkinerja tinggi. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis terhadap 30 karyawan, diperoleh hasil yang menunjukkan variasi dalam pencapaian target mulai dari aspek efisiensi, kualitas kerja, hingga keterlibatan dalam tim. Adapun data observasi awal dapat dilihat pada Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Kuisisioner Pra Penelitian Kinerja Barista Pada Fore Coffee Galuh Mas Karawang

Pernyataan	Ya	Tidak
Barista Foree selalu memastikan bahwa pekerjaan yang Anda lakukan tetap berkualitas?	60%	40%
Barista Foree mengatur waktu dengan baik untuk mencapai target kuantitas pekerjaan?.	50%	50%
Barista Foree mengatur prioritas untuk mencapai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas?	26%	74%
Barista Foree memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dalam setiap pekerjaan?	30%	70%
Barista Foree jarang membutuhkan arahan atau pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaan?	66%	34%

(Sumber: Olahan Peneliti, 2024)

Pada Tabel 1. menunjukkan hasil evaluasi indikator kinerja berdasarkan pendapat karyawan. Sebanyak 70 jawaban "Ya" menunjukkan karyawan telah menunjukkan kinerja positif, terutama dalam menjaga kualitas pekerjaan (60%) dan kemandirian kerja (67%). Namun, masih terdapat 80 jawaban "Tidak," terutama pada aspek pengaturan prioritas (73% tidak melakukannya) dan efisiensi penggunaan sumber daya (70% tidak melakukannya). Hasil ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam pengelolaan waktu, prioritas, dan efisiensi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Perusahaan yang bergerak di bidang F&B di Indonesia umumnya memiliki jam dan hari kerja yang berbeda dibandingkan perusahaan pada umumnya. Hal ini disebabkan oleh tuntutan untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang berlangsung secara non-stop. Akibatnya, karyawan di perusahaan F&B memiliki *work-life balance* yang bervariasi tergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan. Untuk memahami *work-life balance* di Fore Coffee, penulis melakukan survei dalam bentuk kuisisioner yang disusun sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Kuisisioner Pra Penelitian *Work Life Balance* Pada Barista Fore Coffee Galuh Mas Karawang

Pernyataan	Ya	Tidak
------------	----	-------

	54%	46%
Pekerjaan karyawan seringkali mengganggu waktu yang seharusnya dihabiskan untuk keluarga dan teman. (WIPL)		
Kehidupan pribadi karyawan sering mengganggu konsentrasi di tempat kerja (PLIW)	36%	64%
Kehidupan pribadi karyawan memberi energi	43%	57%
Pekerjaan karyawan memberikan peluang untuk meningkatkan kualitas hidup diluar pekerjaan (WEPL)	46%	54%

(Sumber: Olahan Peneliti, 2024)

Pada Tabel 2. dijelaskan terdapat empat aspek utama yang diukur. Sebanyak 16 responden (dari 30) mengaku pekerjaannya sering mengganggu waktu bersama keluarga atau teman (WIPL), sedangkan 14 responden menyatakan sebaliknya. Sebanyak 11 responden merasa kehidupan pribadi mereka sering mengganggu konsentrasi kerja (PLIW), sementara 19 responden tidak mengalami hal tersebut. Sementara itu, 13 responden merasa bahwa kehidupan pribadi mereka memberikan energi positif bagi pekerjaan, dan 14 responden menyatakan pekerjaan mereka memberikan peluang untuk meningkatkan kualitas hidup di luar pekerjaan. hal tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh *work life balance* terhadap kinerja diperkuat dengan penelitian dari (Lukmiati R, A Samsudin, 2020) yang mendapatkan hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista.

Perusahaan F&B terkenal bekerja serba cepat sehingga menuntut karyawannya untuk dapat serba cepat dan cermat dalam menghadapi setiap tantangan. Gebrakan promosi seringnya menuntut karyawan dari Perusahaan yang bergerak dibidang F&B launching produk baru mengharuskan karyawannya bekerja

sama untuk menyelesaikan tantangan Perusahaan tersebut. Sama halnya dengan yang terjadi pada Fore Coffee. Proyek *launching* menu baru memiliki target waktunya tersendiri tergantung pada season momen saat itu dimana kerja sama dengan tim sangat dibutuhkan dalam setiap proyek ini yang datanya dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Kuisisioner Pra Penelitian Kerjasama Tim Pada Barista Fore Coffee Galuh Mas Karawang

Pernyataan	Ya	Tidak
Karyawan memberikan kontribusi berupa pikiran dan tenaga yang mendukung terciptanya hasil yang optimal	33%	67%
Tugas yang diberikan kepada karyawan mencerminkan kepercayaan bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakannya dengan baik	54%	46%
Setiap karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan Perusahaan.	43%	57%

(Sumber: Olahan Peneliti, 2024)

Pada Tabel 3 menunjukkan mayoritas karyawan belum menunjukkan kerja sama tim yang optimal. Hanya 10 karyawan yang merasa memberikan kontribusi berupa pikiran dan tenaga secara maksimal, sementara 20 lainnya tidak. Sebanyak 16 karyawan merasa tugas yang diberikan mencerminkan kepercayaan terhadap kemampuan mereka, namun 14 tidak merasakan hal yang sama. Selain itu, hanya 13 karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan, sementara 17 lainnya tidak. Secara keseluruhan, responden yang menjawab "Tidak" (51) lebih banyak dibandingkan yang menjawab "Ya" (39), mengindikasikan perlunya peningkatan kontribusi, kepercayaan, dan komitmen dalam kerja sama tim.. Artinya kerjasama tim yang baik sangat diperlukan untuk menunjang kinerja yang ciamik. Hal ini

selaras dengan penelitian yang (Siregar et al., 2020) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista.

Penelitian ini penting karena kinerja barista berperan besar dalam keberhasilan operasional Fore Coffee Galuh Mas Karawang. Observasi menunjukkan kinerja barista dan work-life balance masih dapat ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance dan kerja sama tim terhadap kinerja barista, serta memberikan rekomendasi perbaikan. Dalam industri F&B yang dinamis, kerja sama tim yang solid diperlukan untuk mencegah keterlambatan dan ketidakefisienan, terutama saat peluncuran produk baru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan barista dan kemampuan kerja tim untuk mendukung pertumbuhan perusahaan.

Rumusan Masalah

Adapun pertanyaan penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja barista pada Coffee Fore Galuh Mas Karawang?
2. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja barista pada Coffee Fore Galuh Mas Karawang?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan kerja sama tim terhadap kinerja barista pada Coffee Fore Galuh Mas Karawang?

TINJAUAN PUSAKA

a. Manajemen

Menurut (Winarso, 2019) manajemen adalah sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi atau bisnis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien, sementara Menurut Sergiovanni (2021) Manajemen adalah proses pendayagunaan semua sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Hasibuan dalam (Syamtoro et al., 2021), menjelaskan manajemen sebagai kombinasi ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia dan lainnya secara optimal untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, dengan menekankan efisiensi dan efektivitas.

Dari ketiga definisi ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen mencakup proses yang melibatkan pengelolaan sumber daya, baik itu manusia, finansial, maupun material, secara efektif dan efisien, dengan tujuan akhir untuk mencapai visi dan misi organisasi.

b. Manajemen SDM

Menurut (Jamaludin et al., 2024) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan melibatkan orang-orang secara individu. Menurut Edy Sutrisno (2019) MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menandakan bahwa peranan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan dalam pengelolaan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (sahat simbolon 2022) "Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM lebih dari sekadar proses administratif, melainkan fokus pada efektivitas dan efisiensi dalam mengelola potensi manusia untuk keberhasilan organisasi dan kesejahteraan karyawan, yang akhirnya meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi.

c. Work Life Balance

Menurut (Setiana & Nurmala, 2023) *Work-life balance* adalah bagaimana seorang karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan beban pekerjaan, sehingga dengan keadaan seimbang akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan mendukung tujuan perusahaan serta merasa bahagia untuk diri pribadi dan tanggung jawab kehidupan terpenuhi. Sedangkan menurut (Lukmiati R, A Samsudin, 2020) *Work-Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. Maka dapat diambil sitasi bahwa *Work-life balance* adalah cara seorang karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dengan beban pekerjaan.

Collins et al. (2024) menyatakan bahwa individu yang mampu menciptakan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan cenderung mengalami stres yang lebih rendah dan memiliki keseimbangan yang lebih baik antara keduanya. Menurut Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021) menyatakan indikator *work-life balance* dapat diukur melalui aspek-aspek berikut:

- a. *Work Interference Personal Life (WIPL)*
- b. *Personal Life Interference Work (PLIW)*
- c. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*
- d. *Work Enhancement Personal Life (WEPL)*

d. Kerja Sama Tim

Kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja bersama secara terorganisir untuk mencapai visi dan misi bersama. Menurut Aqilah dkk. (2024), kerjasama tim melibatkan kemampuan mengarahkan dan mendorong individu menuju tujuan organisasi secara kolektif. Sedangkan menurut (Ibrahim et al., 2021) kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Dari kedua definisi tersebut dapat diambil sitasi bahwa kerja sama tim merupakan sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda melibatkan kemampuan mengarahkan dan mendorong individu untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Menurut Bactiar dalam (Husna,2021) kerjasama tim merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sibrani dalam Amalia, D. K., & Nugroho, M. (2024), indikator kerjasama tim dibagi 3 yaitu:

- a. Kerjasama
- b. Kepercayaan
- c. Kekompakan

e. Kinerja

Kinerja menurut mangkunegara dalam (Nandang, 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dalam (Arifin & Muharto, 2022) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan. Dari beberapa definisi diatas dapat diambil sitasi bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja meliputi capaian kuantitas dan kualitas dari dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kinerja menurut Sutrisno dalam (Arka Deva Al Asyraf & Agustina Widodo, 2024) indikator kinerja

adalah alat untuk mengukur sejauhmana pencapain kinerja barista. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja barista adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja barista

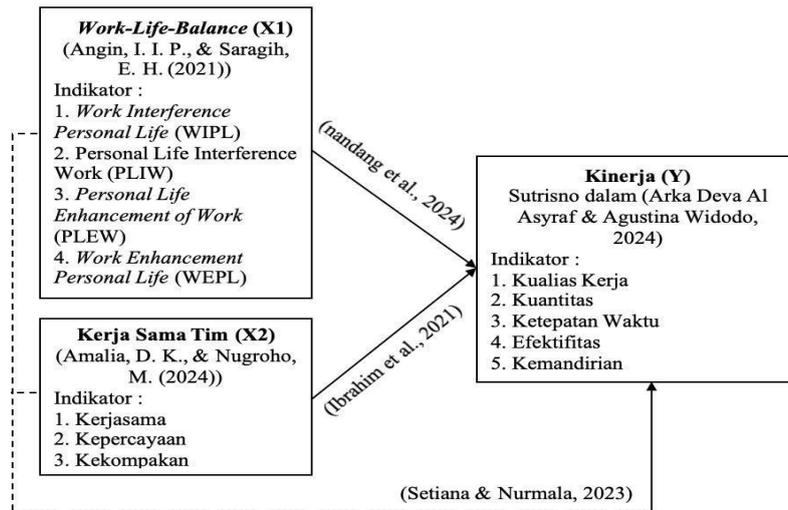
Work-life balance adalah kemampuan untuk mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, yang bertujuan untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. *work life balance* berperan penting dalam mendukung kinerja barista. Ketika barista mampu mengelola waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, barista juga akan merasa lebih puas, termotivasi, dan produktif di tempat kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh *work life balance* terhadap kinerja diperkuat dengan penelitian dari (Lukmiati R, A Samsudin, 2020) yang mendapatkan hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja barista

Kerjasama tim adalah proses kolaborasi antara anggota untuk mencapai tujuan bersama dengan saling mendukung dan berbagi tanggung jawab. Kerjasama tim yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja barista. Ketika tim bekerja solid dan berkomunikasi dengan baik, kinerja individu dan tim akan meningkat, yang pada akhirnya menunjang kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Setiana dan Nurmala (2023), yang menyatakan bahwa kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, rasa saling percaya, dan komitmen dalam tim, maka kinerja individu pun akan terdorong secara signifikan. Artinya, kerjasama tim yang baik sangat diperlukan untuk menunjang kinerja yang optimal dan harmonis dalam organisasi.

3. pengaruh *work life balance* dan kerjasama tim terhadap kinerja barista

work life balance dan kerjasama tim memiliki dampak yang saling memperkuat terhadap kinerja barista. Ketika barista dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka akan lebih produktif, termotivasi, dan fokus. Pada saat yang sama, kerjasama tim yang solid menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat semangat kerja. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan maka semakin dekat pula perusahaan dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan (Herlianti dan Rachman, 2022).



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sebelum membahas masing-masing uji hipotesis, maka akan dijabarkan terlebih dahulu hipotesis sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista Fore Coffee Galuh Mas Karawang
2. Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista Fore Coffee Galuh Mas Karawang.
3. *Work life balance* dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista Fore Coffee Galuh Mas Karawang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance* dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Barista pada Fore Coffee Galuh Mas Karawang. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1-5, sementara data sekunder berasal dari studi literatur. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan, sebanyak 31 orang, dengan teknik sampel jenuh. analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Work Life Balance				Kerjasama Tim				Kinerja Barista			
Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.603	0.355	Valid	1	0.874	0.355	Valid	1	0.622	0.355	Valid
2	0.657	0.355	Valid	2	0.865	0.355	Valid	2	0.772	0.355	Valid
3	0.587	0.355	Valid	3	0.642	0.355	Valid	3	0.856	0.355	Valid
4	0.746	0.355	Valid	4	0.642	0.355	Valid	4	0.809	0.355	Valid
5	0.678	0.355	Valid	5	0.907	0.355	Valid	5	0.737	0.355	Valid
6	0.652	0.355	Valid	6	0.774	0.355	Valid	6	0.812	0.355	Valid
7	0.689	0.355	Valid	7	0.841	0.355	Valid	7	0.863	0.355	Valid
8	0.678	0.355	Valid	8	0.809	0.355	Valid	8	0.867	0.355	Valid
9	0.499	0.355	Valid	9	0.769	0.355	Valid	9	0.761	0.355	Valid
10	0.421	0.355	Valid	10	0.743	0.355	Valid	10	0.896	0.355	Valid
11	0.595	0.355	Valid	11	0.857	0.355	Valid	11	0.813	0.355	Valid
12	0.442	0.355	Valid	12	0.749	0.355	Valid	12	0.906	0.355	Valid
13	0.525	0.355	Valid	13	0.781	0.355	Valid	13	0.853	0.355	Valid
14	0.542	0.355	Valid	14	0.905	0.355	Valid	14	0.731	0.355	Valid
15	0.465	0.355	Valid	15	0.853	0.355	Valid	15	0.894	0.355	Valid
16	0.501	0.355	Valid				Valid				Valid

Sumber: Output SPSS 26 (diolah, 2025)

Berdasarkan table 1, menunjukkan bahwa pada variable work life balance, kerjasama tim, dan Kinerja barista seluruh item instrument memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r

tabel (0,355). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item instrument pada seluruh variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	R Tabel	Kriteria
1	Work Life Balance	0,872	0,60	Reliabel
2	Kerjasama Tim	0,772	0.60	Reliabel
3	Kinerja Barista	0,773	0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26 (diolah, 2025)

Tabel 6 menampilkan "Cronbach Alpha" memiliki nilai seluruhnya lebih besar dari nilai t-tabel 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner worklife balance dan kerjasama tim terhadap kinerja barista adalah reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92008195
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.065
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 26 (diolah, 2025)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam modek regresi, variabel residual memiliki distribusi normal, pada tabel *one-sampel Kolmogorov-smirnov test* di atas, diperoleh angka *asyp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,156 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.092	2.031		1.030	.312
	WORKLIFE	-.010	.024	-.095	-.416	.681
	kerjasamatim	-.002	.019	-.019	-.084	.934

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Output SPSS 26 (diolah, 2025)

Berdasarkan table diatas ketahui nilai Signifikan variable *worklife balance* (X1) adalah $0,681 > 0,05$ dan variabel Kerjasama tim adalah $0,934 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	WORKLIFE	.681	1.469
	kerjasamatim	.681	1.469

a. Dependent Variable: kinerja barista

Sumber: Output SPSS 26 (diolah, 2025)

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai VIF variable *Worklife Balance* (X1) dan variable Kerjasama Tim (X2) adalah $1.469 < 10$ dan nilai Tolerance value $0,681 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.056	9.153		-.552	.585
	worklife balance	.286	.106	.298	2.693	.012
	kerjasama tim	.785	.086	1.009	9.104	.000

a. Dependent Variable: kinerja barista

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (Nilai α) sebesar -5.056 dan untuk *worklife balance* (nilai β) sebesar 0.286 sementara kerjasama tim (nilai β) sebesar 0.785. sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -5.056 + 0.286 X_1 + 0.785 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar -5.056 menunjukkan jika *work life balance* (X1) dan kerjasama tim (X2) bernilai nol, maka kinerja barista (Y) akan berada pada tingkat -5.056.
2. $\beta_1 = 0.286$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada work-life balance (X1) akan menyebabkan peningkatan kinerja barista (Y) sebesar 0.286 unit, dengan asumsi bahwa variabel lainnya (X2) tetap konstan.
3. $\beta_2 = 0.785$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada kerjasama tim (X2) akan menyebabkan peningkatan kinerja barista (Y) sebesar 0.785 unit, dengan asumsi bahwa variabel lainnya (X1) tetap konstan.

Hasil Uji T

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* (X1) dan Kerjasama tim (X2) secara parsial terhadap Kinerja barista fore coffe di galuh mas karawang dengan uji t, dengan menggunakan tingkat kepercayaan (a) 5% dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$. Dimana jumlah responden (n) = 31, jumlah variabel bebas (k) = 2, diketahui bahwa $df = n-k-1 = df = 31-2-1 = 28$ dengan nilai t tabel 2.048.

1. Diketahui dari table 6 diatas nilai sig. untuk pengaruh (parsial) X1 terhadap Y adalah sebesar

0,012 < 0,05 dan nilai t hitung $2.693 > 2.048$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja barista (Y). Jadi Hipotesis pertama diterima, yang bahwa *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja barista di fore coffe galuh mas karawang.

2. Diketahui dari tabel 6 diatas nilai sig. untuk pengaruh (parsial) X2 Terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung $2.693 > 2.048$ t tabel, mengandung arti Kerjasama tim (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja barista. Jadi Hipotesis ke dua diterima, yang berarti bahwa kerjasama tim berperan penting dalam meningkatkan kinerja barista di fore coffe galuh mas karawang.

3.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.749	5.24371

a. Predictors: (Constant), kerjasama tim, worklife balance

b. Dependent Variable: kinerja barista

Sumber: Output SPSS 26 (diolah, 2025)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,766 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh variable Independen terhadap dependen secara simultan sebesar 76,6%. Dan sisanya sebanyak 23,4% adalah faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5545.334	2	2772.667	701.932	.000 ^b
	Residual	110.601	28	3.950		
	Total	5655.935	30			

a. Dependent Variable: kinerja barista

b. Predictors: (Constant), kerjasamatim, WORKLIFE

Sumber: Output SPSS 26 (diolah, 2025)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,005 nilai F tabel $df_1 = k_1 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 31 - 2 = 29$. Maka nilai F tabel = 3,33 dengan nilai F hitung sebesar 701,932 > 3,33. F tabel dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka berkesimpulan bahwa variabel *worklife balance* (X1) dan Kerjasama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja barista (Y) secara simultan.

Pembahasan dan Hasil

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Barista

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, di lihat dari hasil uji T menunjukkan nilai t hitung $2.693 > 2.048$ t tabel dan nilai Sig. pada variable *Work Life Balance* sebesar 0,012 < 0,050 maka dapat dikatakan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Barista. *Work life balance* dapat dimiliki oleh seseorang saat dirinya sudah memiliki perasaan puas akan waktu dan energi untuk melakukan semua aspek penting dalam kehidupannya. Artinya, dibutuhkan keterampilan yang baik dalam membagi waktu antara pekerjaan dan

keluarga agar seseorang dapat memiliki kehidupan yang seimbang (Yahya, 2021). Hal ini dapat diartikan bahwa secara empirik mengatakan bahwa kinerja barista dapat ditingkatkan melalui adanya *work life balance* yang dimiliki oleh setiap individu dalam pelaksanaan kerja pada Fore Galuh Mas Karawang. Adanya inisiatif, tanggung jawab dan kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap barista, maka akan berdampak baik terhadap keberlanjutan kehidupan pada barista di Fore Galuh Mas Karawang (Arifin & Muharto, 2022; Tangkeallo, 2018).

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Barista

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, di lihat dari nilai t hitung $2.693 > 2.048$ t tabel dan nilai Sig. pada uji T pada variable Kerjasama Tim sebesar $0,000 < 0,050$ maka artinya kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja barista, Kerjasama tim seseorang dapat diukur dari beberapa indikator, indikator dengan rata-rata paling tinggi adalah setiap anggota tim sadar akan peran masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan (Putri et al., 2024). Namun, apabila dalam diri seorang barista tersebut tidak memiliki keinginan untuk mencapai tujuan atau target tersebut dengan melalui tim bersama, Kerjasama tim tersebut tidak akan berdampak dalam kinerja barista. Hal tersebut tidak akan efektif jika sesama barista tidak saling mendukung satu sama lain serta harus saling menghargai.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Barista

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, dengan nilai F hitung $701,932 > 3,33$. F tabel dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya secara simultan *work life balance* dan kerja sama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja barista secara signifikan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Kerjasama tim dan *work life balance* memiliki hubungan dengan kinerja barista. Ketika setiap barista merasa dihargai dalam tim dan bekerja sama dengan baik, barista akan menjadi lebih terikat pada Perusahaan dan memberikan kontribusi lebih agar Perusahaan dapat mencapai target sesuai dengan rencana (Putri et al., 2024). Perusahaan juga harus melakukan keseimbangan kerja terhadap barista agar kehidupan ditempat kerja menjadi lebih baik yang memberikan dampak terhadap barista menjadi lebih produktif serta barista merasa memiliki stimulus yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja akhir menjadi lebih baik dan meningkat (Arifin & Muharto, 2022; Salmiati & Endratno, 2023).

4. Penutup

Kesimpulan

1. Variabel *worklife balance* berpengaruh terhadap kinerja barista fore coffe galuh mas karawang analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.693 lebih besar dari t tabel 2.048 dengan nilai sig. $0,012 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa *Work life balance* dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja barista dan produktivitas kerja barista. *Work life balance* tidak hanya bermandaat bagi barista secara individu, tetapi juga bagi Perusahaan. Barista yang Bahagia dan sehan akan loyal dan produktif, sehingga dapat meningkatkan keuntungan Perusahaan.
2. Variabel kerjasama tim juga berpengaruh terhadap kinerja barista Fore coffe galuh mas karawang Hal ini dapat di lihat nilai t hitung sebesar 2.693 yang di mana lebih besar dari t tabel sebesar 2.048 dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,050$. terjadi jika setiap anggota tim dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja dan saling mendukung satu sama lain. Meskipun lingkungan kerja sudah baik, kemampuan individu untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan tim sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif. mendukung tujuan bersama, kerjasama tim ini akan berdampak positif pada kinerja individu dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
3. Secara bersamaan, *work life balance* dan kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja barista fore coffe di galuh mas karawang. Dengan hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 701.932 lebih besar dari F 3.33 dengan nilai nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, kinerja yang baik dapat diukur saat barista merealisasikan visi dan misi Perusahaan sesuai dengan kesepakatan bersama antara barista dan Perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Saran

1. Bagi Perusahaan Untuk meningkatkan kinerja barista, perusahaan disarankan untuk mempertahankan *work-life balance*, menyusun jadwal kerja yang adil dan seimbang, serta menyediakan fasilitas ruang istirahat yang nyaman. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga hubungan yang harmonis antara barista dan atasan guna menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dalam upaya meningkatkan kerja sama tim, perusahaan juga perlu menyelenggarakan pelatihan rutin yang berfokus pada keterampilan komunikasi, kolaborasi, serta pemahaman peran masing-masing dalam tim. Hubungan yang positif antar anggota tim akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Selain itu, peneliti juga dapat memilih objek penelitian dan metode pengambilan sampel yang berbeda, misalnya di perusahaan atau sektor industri lain. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat memberikan manfaat yang lebih luas dan menjadi referensi bagi pengembangan strategi sumber daya manusia di berbagai instansi.

Daftar Pustaka

- Amalia, D. K., & Nugroho, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. *EKOBIS:Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 138–151.
- Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57.
- Aqilah, H. N., Junaidi, R. P., Ishaq, M., & Ismail, I. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 135–145.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Barista (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Arka Deva Al Asyraf, & Agustina Widodo. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1253–1261. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.221>
- Collins, A. M., Ashman, I., & Crozier, S. (2024). Managing boundaries: Exploring the experiences of line-managers who provide mental health support in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.242912>
- Herlianti, P., & Rachman, A. N. (2022). Analisis Determinasi terhadap Kinerja Barista Coffee Shop di Kota Surakarta. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(5), 509–520.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Barista di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Jamaludin, A. N., Manajemen, P. S., & Perjuangan, U. B. (2024). Analysis of Factors Affecting Human Resource Management Strategies at BAZNAS Karawang Regency. *Jurnal IRiset*

- Ekonomi dan Akuntansi, 7, 1499–1510.
- Jamira, A., Razi, F., Amali, M., & Febriani, Y. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja SDM di Waralaba “Kopi Titik Koma” The Hok Jambi. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 14(1), 1–7.
- Lukmiati, R., & Samsudin, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Barista pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. Jurnal Ekobis Dewantara, 3(3), 46–50. <https://doi.org/10.26460/ed.en.v3i3.1688>
- Nandang, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pelaku Ekowisata Kampung Kopi Mekarbuana-Karawang. Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1318>
- Pramudianto, P., Nuryanto, U. W., & Hutama, L. (2022). Antecedent Kinerja Barista pada Coffee Shop di Provinsi DKI Jakarta. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 5(2), 427–439.
- Putri, R. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Kerja Tim dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Taktik Promo Sukses di Jakarta Selatan) [Skripsi Sarjana, STIE Indonesia Banking School].
- Prasetyo, A. A., Tamaria, J., Marcelino, M. D., Nuraeni, N., Nugraha, R. A., Aulia, S. N., & Maesaroh, S. M. (2023). Analisis Manajemen Risiko Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Coffee Shop 48 Street Tasikmalaya). Jurnal Bina Manajemen, 11(2), 151–169.
- Setiana, A. R., & Nurmala, N. (2023). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance dan Kerjasama Tim terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Herlina PratamaPutra. Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi, 2(2), 62–72. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i2.183>
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, I. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 1(1), 1–13.
- Simbolon, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.
- Syamtoro. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Jakarta: CV Andi Offset.
- Winarso, M. (2019). Pengantar Manajemen. Sustainability (Switzerland), 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11010014>
- Yahya, R. Z., & Laura, N. (2021). Pengaruh Work From Home dan Work Life Balance terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sosial sebagai Variabel Moderating pada PT.Cemerlang Indo Pangan. Jurnal Ilmiah, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.