

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

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

ERISSA PUTRI MAULIDIYAH

NPM 22201081110



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(QS. Ar-Ra'd: 11)

Kamu bantu orang lain disaat mereka ga punya apa-apa, dan Allah bantu kamu pas kamu gatau harus minta ke siapa.



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

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

ERISSA PUTRI MAULIDIYAH

Npm : 22201081110



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT*, *WORK-LIFE BALANCE*, *SELF-EFFICACY* DAN FLEKSIBILITAS JAM KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN CAFE BLACK DEW, PACET**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

ERISSA PUTRI MAULIDIYAH

22201081110



Tanggal di setujui :
Jum'at, 27 Februari 2026

Pembimbing Utama



Mohammad Rizal, SE., ME

Pembimbing Pendamping



Satria Putra Utama, SE., MM



SKRIPSI

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT*, *WORK-LIFE BALANCE*, *SELF-EFFICACY*
DAN FLEKSIBILITAS JAM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN CAFE BLACK DEW, PACET**

ERISSA PUTRI MAULIDIYAH

NPM. 22201081110

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Jum'at, 27 Februari 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



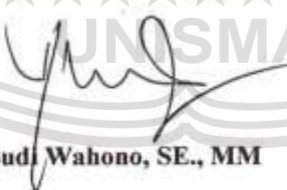
Mohammad Rizal, SE., ME

Pembimbing Pendamping



Satria Putra Utama, SE., MM

Anggota Dewan Penguji Lain



Budi Wahono, SE., MM

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:
SARJANA MANAJEMEN

Pada Hari/tanggal : Jum'at, 27 Februari 2026



Dekan

Amfudin, SE., M.SA., Ak., CAP., CBV

Ketua Jurusan



Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : **Erissa Putri Maulidiyah**
NPM : **22201081110**
Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

Pengaruh Work Engagement, Work-Life Balance, Self-Efficacy, dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cafe Black Dew, PacetYang diuji pada tanggal : **27 Februari 2026** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 26 Februari 2026
Yang membuat pernyataan,**Erissa Putri Maulidiyah**

Ketua Penguji

**Mohammad Rizal, SE., ME.**

Anggota

**Satria Putra Utama, S.E., M.M.**

Anggota

**Budi Wahono, SE. M.M.**



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
(UNISMA)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TERAKREDITASI

Program Studi : 1. Manajemen 2. Akuntansi 3. Perbankan Syariah

Jalan Mayjend Haryono 193 Malang, Jawa Timur 65144 Indonesia Telp. 0341 551932 ext 122 Faks. 0341 552249 E-mail: fe@unisma.ac.id Website: unisma.ac.id

Nomor : 17/B41/U.08/D/G.46/I/2026
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

05 Januari 2026

Yth. Owner Cafe Black Dew, Pacet
Jl. Claket, Cembor, Kec. Pacet, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61374

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sebagai kelengkapan tugas Skripsi, maka mahasiswa diwajibkan melakukan Penelitian.

Untuk keperluan tersebut, maka kami mengharap Bapak/Ibu Pimpinan untuk memberikan ijin Penelitian pada Mahasiswa kami dibawah ini.

Nama : **ERISSA PUTRI MAULIDIYAH**
NPM : 22201081110
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : **PENGARUH WORK ENGAGEMENT, WORK-LIFE BALANCE, SELF-EFFICACY, DAN FLEKSIBILITAS JAM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CAFE BLACK DEW, PACET**

Oleh karena itu harapan kami Mahasiswa yang bersangkutan dapat diterima melaksanakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian permohonan ini, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



AFIFUDIN, S.E., M.S.A., Ak.
NPP. 207.02.00014

Pembimbing I,



MOHAMMAD RIZAL, SE., ME.
NPP. 161811198932122

Pembimbing II,



SATRIA PUTRA UTAMA, SE., MM.
NPP. 162205199132126

UNISMA dari NU untuk Indonesia dan Peradaban Dunia



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah saya ucapkan terimakasih kepada-Mu yang Maha Kuasa lagi Maha Penyayang, dengan segala Ridho yang telah Engkau berikan sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu melalui nikmatmu-Mu, dan Kau berikan orang-orang baik disekitarku. Tak lupa Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Samat dan Ibu Muhimah, yang telah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup saya. Terima kasih atas segala doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tulus, serta dukungan moral dan material yang tiada henti. Pengorbanan dan perjuangan kalian adalah inspirasi terbesar bagi saya untuk dapat menyelesaikan pendidikan hingga jenjang sarjana.
2. Adikku yang sedang mengejar cita-citanya, terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terimakasih atas semua bantuan, doa yang telah diberikan kepada penulis. Semangatlah dalam mengejar cita-cita dan tumbuhlah menjadi versi paling hebat, adikku.
3. Seluruh Keluarga Besar, Yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, dan doa sehingga saya dapat terus melangkah dan menyelesaikan studi ini.
4. Dosen Pembimbing, Bapak Mohammad Rizal, S.E., M.E. dan Bapak Satria Putra Utama, S.E., M.M., yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan meluangkan waktu di tengah kesibukannya. Penulis juga berterima kasih karena

- Bapak tidak pernah membuat penulis merasa sulit untuk bertemu terkait keperluan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Sahabat dan teman seperjuangan, teman-teman yang setia dari SMP: Elok, Ayu, Febri, Tya, Cindy, yang selalu memberikan *support* kepada penulis meskipun jarang bertemu karena beda kota karena kuliah, dan terima kasih selalu mengulurkan tangan disaat penulis butuh bantuan apapun.
 6. Teman-teman kos penulis, yang menemani penulis dari MABA sampai lulus kuliah, terima kasih karena selalu ada untuk penulis disaat penulis senang, sedih, sakit, kerepotan, bahkan penulis merasa mendapatkan keluarga baru di tempat yang baru juga
 7. Teman-teman kuliah, khususnya "Ciwai", yang sudah menemani perjalanan penulis saat di perantauan, dan selalu membantu penulis menyelesaikan tugas perkuliahan.
 8. Seseorang yang tidak bisa disebut namanya, yang menemani penulis dari SMA hingga saat ini, yang selalu ada untuk penulis disaat penulis membutuhkan bantuan, yang selalu *men-support* penulis apapun yang penulis lakukan asalkan tetap dalam hal baik, dan terima kasih atas dukungan, motivasi, dan doa yang telah diberikan.
 9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu terimakasih telah banyak membantu memberikan untuk penyelesaian skripsi.
 10. Terima kasih Malang, atas udara sejuk, jalan kecil penuh cerita, dan sabarnya Kota ini dalam menampung langkahku. Semoga tulisan ini menjadi sekelumit balas budi untuk semua yang telah Kota ini ajarkan.

11. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, terima kasih sudah bertahan dan tidak menyerah meski harus bolak-balik Malang-Mojokerto untuk keperluan kuliah dan skripsi ini. Terima kasih untuk setiap lelah yang sudah dilawan, setiap air mata yang telah di hapus, dan setiap doa yang tak pernah putus untuk dipanjatkan. Dan terima kasih sudah menjadi pribadi yang kuat, tangguh, dan pantang menyerah. Karya sederhana ini adalah bukti bahwa perjuangan dan pengorbana selama ini tidak sia-sia.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamiin. Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya yang berupa ilmu pengetahuan, petunjuk dan kesehatan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul, “Pengaruh *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet”.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada program Sarjana Manajemen Universitas Islam Malang, selain itu penulis juga menyumbangkan pemikiran dalam usaha pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen.

Kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan skripsi ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Malang, Bapak Prof. Drs. H. Junaidi Mistar, M.Pd., Ph.D.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang, Bapak Afifudin, SE., M.SA., Ak.
3. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang, Bapak Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM.
4. Dosen Pembimbing, Bapak Mohammad Rizal, S.E., M.E. dan Bapak Satria Putra Utama, S.E., M.M.

5. Dosen Penguji, Bapak Budi Wahono, S.E., M.M.
6. Wali Dosen Manajemen M3, Ibu Dra. N. Rachma, M.M.
7. Bapak/Ibu dosen, serta *civitas academia* Universitas Islam Malang yang telah memberikan ilmu, pendidikan dan pengalaman dengan tulus dan ikhlas.
8. Bapak, Ibu, adik serta para keluarga tercinta dan tersayang yang telah memberikan dukungan serta doa yang tidak terputus.
9. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini diterima dengan senang hati. Penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Aamiin.

Malang, 23 Februari 2026

Yang Menyatakan,

ERISSA PUTRI MAULIDIYAH

NPM. 22201081110

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Erissa Putri Maulidiyah
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 26 Mei 2003
Nomor Pokok Mahasiswa : 22201081110
Alamat Email : eerissaputri@gmail.com
No Telepon : 085731696153
Nama Orang Tua : Samat
Muhimah

Riwayat Pendidikan:

No.	Nama Entitas Sekolah	Tahun angkatan
1	SDN 1 Tamiajeng	2010-2016
2	SMPN 1 Trawas	2016-2019
3	SMAN 1 Trawas	2019-2022
4	Universitas Islam Malang	2022-2026

Pengalaman Magang:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kota Malang

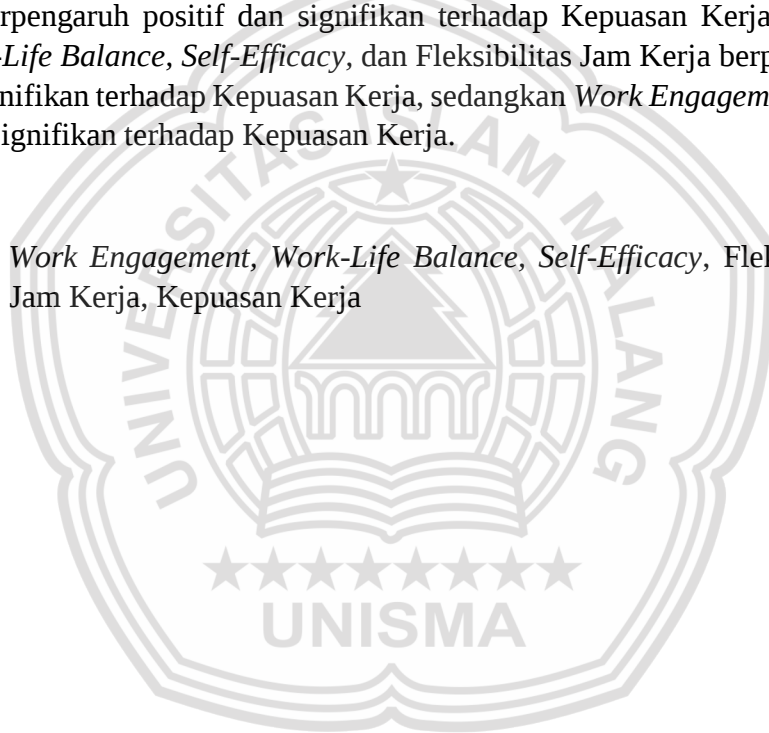
Pengalaman Organisasi:

2. Himaprodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang 2023-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan sampel sebanyak 39 responden dari seluruh karyawan *Cafe Black Dew*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan *Work Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

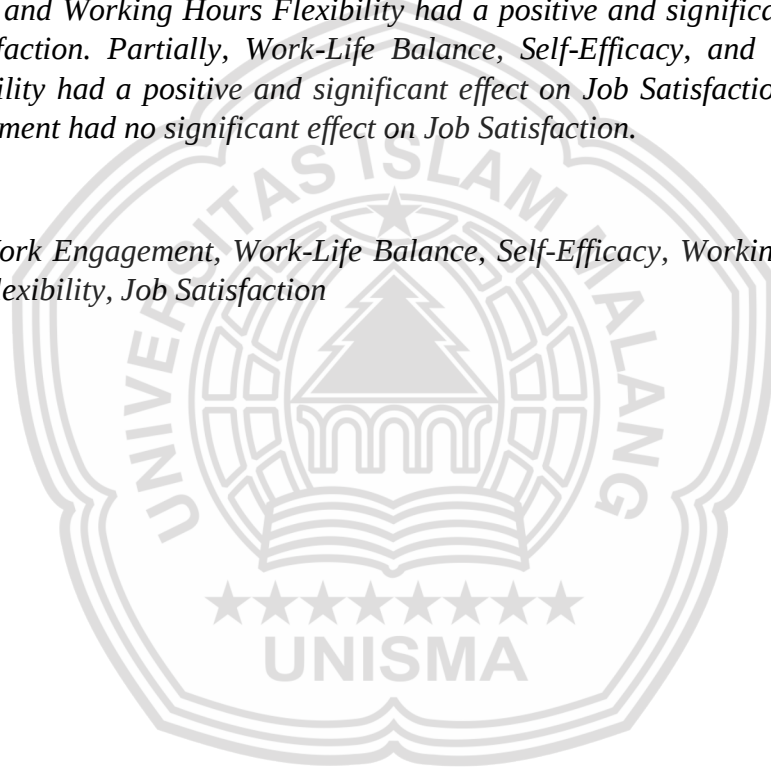
Kata Kunci: *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, Fleksibilitas Jam Kerja, Kepuasan Kerja



ABSTRACT

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

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan teknologi dan globalisasi telah menghasilkan perubahan yang berarti dalam dunia bisnis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pada era ekonomi modern ini yang ditandai dengan adanya persaingan bisnis yang semakin ketat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan untuk meraih keberhasilan dan keunggulan yang kompetitif. *Revolusi 4.0* dan *society* menuntut sebuah organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang semakin cepat, termasuk dalam membangun suasana kerja yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan profesional dan kehidupan pribadi karyawan. (Humaini *et al.*, 2024). Fenomena tersebut tidak hanya terjadi pada skala global, tetapi juga mempengaruhi lingkup di Indonesia, termasuk industri *hospitality* pada sektor kafe dan restoran yang semakin berkembang pesat.

Industri *hospitality* di Indonesia khususnya sektor kafe, telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan seiring dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap gaya hidup modern dan pengalaman bersantai yang dirasa berkualitas. Saat ini, *cafe* tidak hanya menjadi tempat untuk menikmati hidangan, tetapi juga berfungsi sebagai ruang sosial dan kerja. Di sisi lain, dinamika pada industri ini juga sering menghadapi tantangan, terutama dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang menjadi ujung

tombak dalam hal pelayanan. Karyawan yang terlibat langsung dalam interaksi dengan pelanggan memegang peran krusial untuk menciptakan pengalaman positif yang berdampak pada loyalitas konsumen serta kelangsungan bisnis (Latifah Nimas Sayekti & Suhartini, 2022).

Data makro dari Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Statistik Penyediaan Makanan dan Minuman 2023 mengonfirmasi dinamika dan potensi besar industri ini di Indonesia. Pada tahun 2023, terdapat 4,85 juta usaha dalam bidang penyediaan makanan dan minuman, menunjukkan peningkatan sebesar 21,13% jika dibandingkan dengan tahun 2016 (BPS, 2023). Provinsi Jawa Timur, di mana *Cafe Black Dew* beroperasi, merupakan provinsi dengan jumlah usaha terbesar kedua secara nasional, yakni 791,60 ribu usaha, atau setara dengan 16,31% dari total usaha di Indonesia. Sektor ini juga terbukti menjadi penyerap tenaga kerja yang signifikan, dengan total 9,80 juta pekerja di tahun 2023, di mana 59,16% di antaranya adalah pekerja perempuan. Namun, di balik skalanya yang masif, karakteristik usaha didominasi oleh skala mikro dan kecil, dengan 99,49% usaha memiliki pendapatan tahunan di bawah Rp 2 Miliar, yang seringkali berkorelasi dengan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk masalah jam kerja, keseimbangan hidup, dan kepuasan kerja. Hal tersebut selaras dengan fenomena yang juga dialami oleh *Cafe Black Dew*.

Pada tingkatan lokal, industri kafe di Indonesia, khususnya di daerah Kecamatan Pacet, Kabupaten Mojokerto, mengalami pertumbuhan yang signifikan. *Cafe Black Dew* merupakan salah satu pelaku usaha yang

bergerak pada sektor tersebut. Fenomena unik terlihat pada *Cafe Black Dew* di mana sebagian besar karyawannya telah bekerja pada pemilik yang sama sejak *Cafe* pertama, *Gartenhutte* di Trawas, Mojokerto didirikan. Mengutip dari sumber Radar Mojokerto, karyawan-karyawan tersebut sebagian besar dipindahkan ke *Cafe Black Dew* di Pacet untuk mengembangkan *Cafe* baru ini agar dapat sukses pendahulunya. Pemilik kedua *Cafe* ini, Elang Yudha Waskita, merupakan *entrepreneur* muda dari generasi Z yang sukses mengembangkan bisnis *hospitality* meski memulai di masa pandemi Covid-19. Menurut Radar Mojokerto, Elang bersama sang kakak mendirikan bisnis kafe sejak 2020 dengan konsep pemberdayaan tenaga kerja lokal. *Cafe Black Dew* yang baru dibuka pada Juli 2024 telah berhasil berkembang pesat dan memiliki 39 karyawan yang sebagian besar merupakan warga lokal sekitar. Dengan jumlah karyawan yang signifikan dan latar belakang kerja yang telah terbangun, tantangan manajemen kini bergeser pada bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja mereka di tengah pertumbuhan bisnis yang cepat, sekaligus menjaga keseimbangan antara tuntutan operasional *Cafe* yang dinamis dengan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai aset utama.

Cafe Black Dew sering kali menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan pada observasi awal, terdapat fenomena seperti jam kerja yang tidak tetap, seperti sering terjadinya pertukaran *shift* di luar jadwal yang telah ditetapkan, sehingga mengakibatkan ketidakpastian dan gangguan dalam pengaturan

waktu kerja pribadi karyawan. Tekanan pelayanan dan tuntutan untuk selalu memberikan pengalaman terbaik kepada pelanggan juga turut mempengaruhi kondisi kerja. Kondisi tersebut dapat berpotensi mempengaruhi suatu kepuasan kerja pada karyawan, di mana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (*Work-Life Balance*), misalnya kemampuan karyawan untuk menghadiri acara keluarga atau mengelola waktu istirahat yang cukup di tengah tuntutan kerja yang dinamis, dan juga tingkat keterlibatan karyawan dalam suatu pekerjaan (*Work Engagement*) seperti antusiasme dan komitmen dalam melayani pelanggan serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas tambahan, diperlukan untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan (Humaini *et al.*, 2024). Sementara itu, menurut Azhari *et al.* (2022), *Self-Efficacy* juga memiliki peran penting untuk membentuk kepuasan kerja karyawan, contohnya keyakinan diri karyawan dalam menghadapi keluhan pelanggan atau kemampuan beradaptasi dengan menu baru. Menurut Fazriansyah & Dewanto (2023), Peran fleksibilitas jam kerja yang terstruktur juga tidak kalah penting untuk menciptakan suatu kepuasan kerja bagi karyawan, misalnya dengan memberikan opsi *shift* yang jelas dan dapat diprediksi, sehingga karyawan dapat merencanakan aktivitas pribadi dengan lebih baik.

Data dan fakta dari sejumlah penelitian sebelumnya mendukung adanya hubungan antar variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah *et al.*, (2022) pada karyawan *coffeeshop* di daerah Cibubur menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan lingkungan

kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga akan terciptanya sebuah kepuasan kerja karyawan, meskipun dalam penelitian tersebut *Work Engagement* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dalam konteks industri *hospitality*, penciptaan keseimbangan antara hidup-kerja menjadi kunci penting. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Andre & Santoso (2022), menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menggarisbawahi kompleksitas antara faktor psikologis dan konsektual yang mempengaruhi kepuasan kerja, memungkinkan adanya perbedaan antar sektor dan juga lokasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Chandra Putra *et al.*, (2020), mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*work-life balance*) dapat berkontribusi secara positif terhadap kepuasan dalam bekerja, sementara itu fleksibilitas jam kerja justru memiliki dampak negatif jika tidak didukung dengan sistem yang jelas. Hal tersebut sejalan dengan fenomena yang terjadi pada *Cafe Black Dew*, di mana fleksibilitas jam kerja yang tidak terstruktur dapat berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakpastian. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk tidak hanya menerapkan kebijakan yang fleksibel, tetapi juga harus memastikan adanya sistem pengawasan serta dukungan yang memadai agar kebijakan tersebut benar-benar dapat meningkatkan keseimbangan antara hidup dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, sejumlah data dan temuan empiris yang dapat memperkuat pentingnya melakukan penelitian terhadap pengaruh *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan fleksibilitas jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *Cafe Black Dew*, Pacet. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan variabel dependen kunci dalam penelitian ini. Menurut Spector (1997) dalam Jabbar *et al.*, (2025), kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional, kognitif, dan evaluatif individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan di tempat kerja. *Grand theory* yang mendasari variabel ini adalah *Two-Factor Theory* dari Herzberg, yang membedakan faktor *hygiene* (*dissatisfiers*) dan motivator (*satisfiers*) sebagai penentu kepuasan dan ketidakpuasan kerja (Herzberg, 1964; Ibrahim *et al.*, 2023). Teori tersebut menjelaskan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan pekerjaan yang menantang dapat menciptakan kepuasan kerja, sedangkan faktor *hygiene* seperti kebijakan perusahaan, supervisi, dan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi (Ibrahim *et al.* 2023). Dalam konteks industri *hospitality*, penelitian oleh Yazid & Husniati (2023), membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja. Fenomena di *Cafe Black Dew* menunjukkan fluktuasi dalam semangat kerja dan loyalitas karyawan, yang diduga kuat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja mereka yang belum optimal.

Work Engagement atau keterlibatan kerja terbukti menjadi salah satu elemen penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan di tempat kerja. *Grand theory* yang mendasari variabel ini adalah *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (Bakker & Demerouti, (2017) dalam Bakker *et al.* (2023). Teori ini menjelaskan bahwa *Work Engagement* adalah hasil dari proses motivasi yang didorong oleh ketersediaan sumber daya kerja (*job resources*), yang memenuhi kebutuhan psikologis dasar dan mendorong keterlibatan kerja yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) dalam pekerjaan (Bakker *et al.*, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Rizki & Prabowo (2023), pada karyawan tambak udang di Aceh menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan emosional serta komitmen karyawan dalam suatu pekerjaan dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Namun, di sisi lain dan dalam konteks yang berbeda, penelitian oleh Natakusumah *et al.*, (2022), pada sektor *coffeeshop* justru menemukan bahwa *Work Engagement* tidak selalu memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konteks industri, lokasi, serta karakteristik karyawan perlu diperhatikan, karena dapat mempengaruhi hubungan antar variabel.

Work-Life Balance atau WLB menjadi isu kritis pada industri yang mengandalkan adanya interaksi langsung dengan pelanggan. *Grand theory* yang mendasari variabel ini adalah *Border Theory* yang dikemukakan

oleh Clark, yang memandang kehidupan kerja dan pribadi sebagai dua domain yang terpisah namun saling mempengaruhi (Clark, 2000). Teori ini mengkonseptualisasikan negosiasi batas-batas antara domain kerja dan pribadi, di mana permeabilitas batas ini dipengaruhi oleh norma budaya dan institusional (Clark, 2000; Rachmadani & Herachwati, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh (Maharani *et al.*, 2023), pada karyawan di kawasan Bintaro menunjukkan bahwa *WLB* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Murfidah Wildiawanti (2024), pada karyawan Kopi Kenangan justru menunjukkan pengaruh positif. Artinya, kepuasan yang dialami karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal tersebut mendukung pentingnya meneliti *Work-Life Balance* dalam konteks industri kopi, namun juga menunjukkan bahwa tidak semua dimensi *work-life balance* memiliki pengaruh yang sama. Pada *Cafe Black Dew*, mungkin faktor keseimbangan kepuasan akan lebih krusial dibandingkan dengan sekedar fleksibilitas jam kerja.

Self-Efficacy atau keyakinan diri terhadap kemampuan kerja juga turut mempengaruhi suatu kepuasan kerja. *Grand theory* yang mendasari variabel ini adalah *Social Cognitive Theory* dari Bandura, yang menekankan kapasitas manusia untuk agensi (kemampuan untuk bertindak secara purposif), di mana keyakinan efikasi diri (*Self-Efficacy*) berfungsi sebagai fondasi motivasi dan pencapaian kinerja (Bandura, 2001; Nur, 2025). Lebih lanjut, efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya

dalam mengelola dan melaksanakan rangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Bandura, 1997; Nur, 2025). Farisi & Siswandi (2022) dalam penelitiannya pada dosen tidak tetap di Sumatera Utara menemukan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari *et al.*, (2022), yang menyatakan bahwa karyawan dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukannya karena merasa mampu untuk menghadapi tantangan dalam melakukan pekerjaan.

Fleksibilitas jam kerja sering dianggap sebagai solusi untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. *Grand theory* yang mendasari variabel ini adalah *Job Characteristics Model* dari Hackman dan Oldham, yang menekankan pentingnya otonomi kerja sebagai salah satu karakteristik inti yang memengaruhi hasil psikologis dan kerja (Faishal *et al.* 2025). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Pambudi (2024) pada karyawan *service* di daerah Klaten justru menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja tidak berpengaruh signifikan untuk mempengaruhi produktivitas, jika tingkat produktivitas tidak berjalan dengan baik, tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bahkan, penelitian yang dilakukan oleh Chandra Putra *et al.*, (2020), mengingatkan bahwa fleksibilitas yang tidak terstruktur justru dapat menimbulkan ketidakpastian dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut juga relevan dengan kondisi pada *Cafe Black Dew* yang menerapkan jam kerja yang fleksibel namun belum didukung dengan sistem pengawasan yang jelas.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur (2025), sektor akomodasi dan penyediaan makan minum berhasil menyerap 7,87% dari total penduduk bekerja, suatu peningkatan dari tahun sebelumnya yang menunjukkan dinamika positif industri ini. Rendahnya pengangguran ini mengindikasikan pasar tenaga kerja yang kompetitif, di mana mempertahankan karyawan yang berkualitas menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku usaha, termasuk dalam industri *hospitality* seperti kafe (BPS Provinsi Jawa Timur, 2025).

Di balik peran strategisnya, sektor ini menghadapi sejumlah tantangan kompleks yang berpotensi memengaruhi kualitas tenaga kerja. Data BPS Jawa Timur (2025) mengungkapkan bahwa 63,91% penduduk bekerja berada pada kategori pekerjaan informal, dengan proporsi pekerja paruh waktu yang cukup tinggi, yaitu 30,07%. Karakteristik ini seringkali dikaitkan dengan isu ketidakstabilan kerja dan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor psikologis dalam bekerja, termasuk *Work-Life Balance* dan *Work Engagement* seperti yang terjadi pada konteks *Cafe Black Dew*. Selain itu, mayoritas tenaga kerja di Jawa Timur memiliki latar belakang pendidikan maksimal setinggi SD (39,89%), yang menuntut pendekatan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan kapabilitas dan keterikatan karyawan. Dukungan pemerintah melalui Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), yang diikuti oleh lebih dari 139.000 peserta secara nasional pada tahun 2023 dengan kontribusi signifikan dari Jawa

Timur, menjadi upaya untuk menjawab tantangan kompetensi ini sekaligus mendukung peningkatan *Self-Efficacy* karyawan.

Tantangan lain terlihat dari kondisi hubungan industrial, data Kementerian Ketenagakerjaan RI (2024) mencatat terjadinya 10.267 kasus perselisihan hubungan industrial pada tahun 2023, yang didominasi oleh perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Fenomena ini mencerminkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memuaskan guna mencegah konflik. Dalam konteks ini, faktor-faktor non-material seperti keterikatan kerja (*Work Engagement*), keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-Life Balance*), keyakinan akan kemampuan diri (*Self-Efficacy*), dan fleksibilitas jam kerja diduga kuat menjadi determinan kunci bagi kepuasan kerja karyawan, termasuk di *Cafe Black Dew*. Temuan empiris sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang beragam tergantung konteks industri dan lokasi, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami dinamika spesifik di industri kafe lokal, khususnya dalam menghadapi tantangan pengelolaan SDM di era kompetitif saat ini.

Terkait dengan penelitian ini mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, tetapi masih terdapat celah (*gap*) yang signifikan untuk dieksplorasi. Sejumlah studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Humaini *et al.*, (2024) dan Nawarcono & Setiono (2021), telah membuktikan secara parsial pengaruh positif dari *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, Marwansyah *et al.* (2022), menegaskan

peran *Self-Efficacy* yang juga berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja, sementara Fazriansyah & Dewanto (2023) mengungkapkan bahwa fleksibilitas jam kerja merupakan determinan penting, khususnya pada pekerja dengan pola kerja *non-traditional*. Namun, penelitian-penelitian tersebut cenderung terfokus pada satu atau dua variabel secara terisolasi dan dilakukan pada konteks industri yang berbeda, seperti lembaga amil zakat, rumah kursus, atau *driver* transportasi online. Hingga saat ini, belum ada penelitian yang mengintegrasikan keempat variabel kunci yaitu *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja secara simultan dalam sebuah model penelitian komprehensif.

Konteks industri *hospitality*, khususnya *Cafe*, menawarkan dinamika yang unik yang mempertegas urgensi dari penelitian ini. Karyawan *Cafe* seringkali menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang tidak menentu, dan juga interaksi langsung dengan konsumen yang intens, yang dapat mempengaruhi keseimbangan hidup, keterikatan kerja, keyakinan diri, dan persepsi mereka terhadap fleksibilitas waktu kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah akademik dengan menganalisis pengaruh bersama dari keempat variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan di *Cafe Black Dew*, Pacet. Dengan mengeksplorasi interaksi variabel-variabel ini dalam *setting* bisnis *Cafe* yang spesifik, temuan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga implikasi praktis yang dapat diterapkan pemilik *Cafe Black Dew* untuk merancang

kebijakan kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

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

1.3 Tujuan Penelitian

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

4. Menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di *Cafe Black Dew*, Pacet.
5. Menganalisis pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di *Cafe Black Dew*, Pacet.

1.4 Manfaat Penelitian

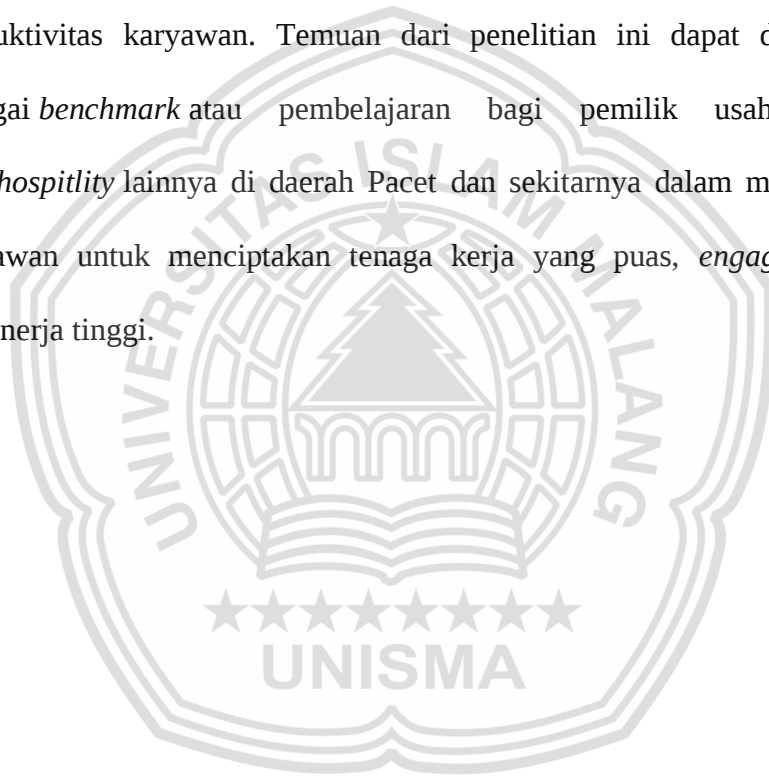
a. Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori dengan menguji dan mengintegrasikan empat variabel kunci (*Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas jam kerja) dalam satu model penelitian untuk memprediksi kepuasan kerja, khususnya di konteks industri *hospitality* yang dinamis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah empiris di Indonesia dengan mengonfirmasi atau bahkan merevisi temuan-temuan sebelumnya yang masih inkonsisten, seperti hubungan *Work Engagement* dan fleksibilitas jam kerja terhadap kepuasan kerja di sektor *coffeeshop*. Penelitian ini secara khusus dirancang untuk mengisi celah penelitian (*research gap*) dengan menyelidiki interaksi keempat variabel tersebut pada konteks spesifik yaitu *Cafe Black Dew*, Pacet, yang selama ini belum banyak diteliti, sehingga dapat menjadi referensi untuk penelitian serupa di kemudian hari.

b. Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penyusunan kebijakan dan strategi sumber daya manusia yang lebih efisien. Misalnya, merancang jadwal kerja yang fleksibel namun terstruktur, program

pelatihan untuk meningkatkan keyakinan diri (*Self-Efficacy*) karyawan, dan inisiatif untuk meningkatkan keterikatan (*engagement*) serta keseimbangan kehidupan kerja. Diharapkan hasil penelitian dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berimbas pada kesejahteraan psikologis, motivasi, dan produktivitas karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai *benchmark* atau pembelajaran bagi pemilik usaha kafe atau *hospitality* lainnya di daerah Pacet dan sekitarnya dalam mengelola karyawan untuk menciptakan tenaga kerja yang puas, *engaged*, dan berkinerja tinggi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut::

1. Secara simultan, *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $79,794 > F \text{ tabel } 2,649$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama merupakan determinan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di industri *hospitality*, khususnya sektor kafe.
2. Secara parsial, *Work Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,466 > 0,05$ dan t hitung $-0,737 < t \text{ tabel } 2,032$. Dengan demikian, H2 ditolak. Meskipun rata-rata skor *Work Engagement* karyawan tergolong tinggi (4,28), dalam konteks *Cafe Black Dew*, keterlibatan kerja yang tinggi tidak secara langsung mendorong peningkatan kepuasan kerja. Hal ini diduga karena karakteristik industri *hospitality* yang menuntut keterlibatan tinggi sebagai bagian dari tuntutan pekerjaan, bukan

sebagai faktor motivator ekstra, serta adanya kemungkinan pengaruh mediasi dari variabel lain yang tidak diteliti.

3. Secara parsial, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 5,629 > t \text{ tabel } 2,032$. Dengan demikian, H3 diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi seiring dengan adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang merasa memiliki waktu untuk keluarga, merasa bahagia dalam kehidupan pribadi, dan tidak terganggu oleh pekerjaan di luar jam kerja biasanya lebih puas dengan posisi mereka. *Work-Life Balance* terbukti menjadi prediktor terkuat di antara keempat variabel independen, dengan nilai koefisien beta tertinggi (0,689).
4. Secara parsial, *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 2,522 > t \text{ tabel } 2,032$. Dengan demikian, H4 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, ketekunan menghadapi hambatan, serta usaha maksimal untuk mencapai target kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Karyawan dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung memandang tantangan sebagai peluang dan hambatan, sehingga lebih mampu merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

5. Secara parsial, Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 2,115 > t \text{ tabel } 2,032$, dengan demikian, H_5 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas jam kerja yang diterapkan di *Cafe Black Dew*, yang meliputi kebebasan menyesuaikan jadwal kerja, dukungan atasan dalam pengaturan waktu, serta rasa kendali terhadap waktu kerja dan telah dirasakan positif oleh karyawan dan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Fleksibilitas yang terstruktur dan didukung sistem yang jelas terbukti mampu menciptakan rasa otonomi dan kepercayaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.
6. Kontribusi model penelitian ini ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,892 atau 89,2%. Angka ini mengindikasikan bahwa variasi Kepuasan Kerja karyawan *Cafe Black Dew* mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh keempat variabel independen (*Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja) sebesar 89,2%, sedangkan sisanya 10,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, atau faktor individu lainnya.
7. Profil responden menunjukkan bahwa karyawan *Cafe Black Dew* didominasi oleh laki-laki (82,1%), dengan posisi terbanyak sebagai waiters (74,4%), dan mayoritas merupakan karyawan senior dengan masa kerja lebih dari satu tahun (59%). Karakteristik ini mencerminkan loyalitas yang tinggi

serta hubungan kerja jangka panjang antara karyawan dengan pemilik usaha sejak bisnis sebelumnya (*Gartenhutte*). Tingginya tingkat retensi karyawan senior di tengah industri hospitality yang dikenal memiliki turnover tinggi merupakan fenomena positif yang sekaligus menjadi modal sosial bagi pengelolaan SDM ke depan.

Secara keseluruhan, penelitian ini dapat menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja menjadi faktor-faktor kunci yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara *Work Engagement* tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan keempat variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di *Cafe Black Dew*, Pacet.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan metodologi yang sistematis, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui:

- 1) Ruang lingkup penelitian yang terbatas : Penelitian ini hanya dilakukan pada satu lokasi (*Cafe Black Dew Pacet*) dengan 39 responden, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi untuk seluruh industri *hospitality* atau kafe di Indonesia.
- 2) Metode pengumpulan data yang tunggal : Data dikumpulkan hanya melalui kuesioner dengan skala *Likert*, yang berpotensi mengandung bias subjektivitas responden seperti *social desirability* bias atau kesalahan persepsi dalam mengisi instrumen.

- 3) Desain penelitian *cross-sectional* : Penelitian ini bersifat *one-shot study* yang hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan variabel dari waktu ke waktu.
- 4) Variabel yang terbatas: Meskipun model ini menunjukkan kemampuan prediksi yang tinggi (89,2%), masih terdapat 10,8% variasi dalam kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model ini, seperti budaya organisasi, sistem insentif, gaya kepemimpinan, atau faktor ekonomi pribadi.
- 5) Konteks spesifik industri : Temuan penelitian sangat dipengaruhi oleh karakteristik unik *Cafe Black Dew*, termasuk hubungan karyawan-pemilik yang sudah lama terjalin dan dominasi karyawan laki-laki (82,1%), yang mungkin tidak mewakili kondisi kafe pada umumnya.
- 6) Tidak menguji efek mediasi atau moderasi : Penelitian ini hanya menguji hubungan langsung tanpa mengeksplorasi kemungkinan variabel mediator atau moderator yang dapat memperkaya pemahaman tentang mekanisme pengaruh antar variabel.

5.3 Saran

1) Saran Teoritis

- a. Pengembangan model penelitian : Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, atau sistem kompensasi untuk meningkatkan daya jelas model.

- b. Eksplorasi hubungan tidak langsung : Perlu dilakukan penelitian dengan menggunakan variabel mediasi (misalnya komitmen organisasi) atau moderasi (misalnya dukungan sosial) untuk memahami mekanisme yang lebih kompleks dalam hubungan antar variabel.
- c. Studi longitudinal : Untuk memahami dinamika perubahan kepuasan kerja dari waktu ke waktu, disarankan penelitian dengan pendekatan longitudinal yang mengukur variabel dalam beberapa periode.
- d. Perbandingan konteks : Penelitian komparatif antara kafe dengan karakteristik berbeda (misalnya kafe *franchise* vs independen, kota vs desa) dapat memberikan wawasan tentang konsistensi temuan dalam berbagai setting.

2) Saran Praktis

a. Bagi Manajemen *Cafe Black Dew*:

1. Mempertahankan kebijakan fleksibel yang sudah baik dengan terus mengoptimalkan sistem penjadwalan yang terstruktur untuk meminimalkan ketidakpastian.
2. Meningkatkan program pengembangan karyawan melalui pelatihan keterampilan teknis dan *soft skills* untuk meningkatkan *Self-Efficacy*.
3. Memperkuat sistem apresiasi dan pengakuan untuk meningkatkan *Work Engagement*, misalnya melalui *employee of the month*, bonus kinerja, atau penghargaan informal.

4. Memperhatikan kebutuhan spesifik gender mengingat dominasi karyawan laki-laki, dengan memastikan kebijakan yang inklusif jika ada penambahan karyawan perempuan.

b. Bagi Pemilik Usaha Kafe Lain:

1. Mengadopsi model pengelolaan SDM yang holistik dengan memperhatikan aspek psikologis (*Work Engagement, Self-Efficacy*) dan struktural (*Work-Life Balance*, fleksibilitas jam kerja).
2. Membangun komunikasi terbuka dengan karyawan untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka terkait keseimbangan kerja-hidup.

c. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya:

1. Melakukan replikasi penelitian dengan sampel yang lebih besar dan beragam untuk menguji generalisasi temuan.
2. Mengembangkan instrumen pengukuran yang lebih kontekstual dengan industri *hospitality* lokal.
3. Menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan senior (59% bekerja >1 tahun) sebagai studi kasus keberhasilan manajemen SDM di usaha kecil.

Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut, diharapkan dapat tercapai peningkatan kepuasan kerja yang berkelanjutan, yang pada akhirnya akan mendukung kinerja organisasi dan keberlanjutan bisnis di industri *hospitality*, khususnya sektor kafe.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Erissa Putri Maulidiyah mahasiswa angkatan 2022 dari Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Saya sedang melakukan penelitian tugas akhir dengan judul:

"Pengaruh *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan *Cafe Black Dew*, Pacet".

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *work engagement*, *work-life balance*, *self-efficacy*, serta fleksibilitas jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di *Cafe Black Dew* yang berlokasi di Kecamatan Pacet, Kabupaten Mojokerto.

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir yang sedang saya kerjakan. Saya memohon kesedian saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Partisipasi Anda sangat penting bagi kami, dan semua jawaban yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Hasil dari kuesioner ini akan digunakan untuk keperluan akademis. Terima kasih atas waktu dan kontribusi yang telah diberikan.

Wassalamu'alaikum Wr.wb.

Hormat saya,

Erissa Putri Maulidiyah

1. Identitas Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐

Perempuan ☐

Posisi Kerja : Bar ☐

Kasir ☐

Waiters ☐

Kitchen ☐

Parkir ☐

Tukang Kebun ☐

Lama Bekerja : 1-6 Bulan ☐

7-12 Bulan ☐

1 Tahun atau Lebih ☐

2. Petunjuk Pengisian

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

- Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
- Berikan jawaban sesuai dengan pendapat Anda dengan memilih salah satu skala yang tersedia.
- Semua pernyataan menggunakan Skala Likert 1-5 sebagai berikut:
 - = Sangat Tidak Setuju
 - = Tidak Setuju
 - = Netral
 - = Setuju
 - = Sangat Setuju

1. Kuisioner Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan Cafe Black Dew, Pacet.

A. Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Lingkungan kerja di cafe ini nyaman dan mendukung untuk bekerja					
2.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja					
3.	Tempat kerja ini memberikan kesempatan untuk pengembangan karir saya.					

B. Variabel *Work Engagement*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bersemangat ketika memulai hari kerja.					
2.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan di <i>cafe</i> ini					
3.	Saya dapat mempertahankan konsentrasi penuh saat bekerja di <i>cafe</i> ini dan merasa sangat produktif.					

C. Variabel *Work-Life Balance*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Jadwal kerja saya memungkinkan saya untuk memiliki waktu bagi keluarga.					
2.	Saya merasa puas baik dengan kehidupan kerja maupun pribadi saya					
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak mengganggu kualitas waktu untuk diri sendiri dan keluarga.					

D. Variabel *Self-Efficacy*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.					
3.	Saya memberikan usaha maksimal untuk mencapai target kerja.					

E. Variabel Fleksibilitas Jam Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya bersikap fleksibel dan memahami kebutuhan saya dalam mengatur waktu kerja jika ada keperluan mendesak.					
2.	Saya dapat menyesuaikan jadwal kerja ketika ada keperluan pribadi yang mendesak					
3.	Berkat dukungan atasan, saya merasa memiliki kendali yang cukup atas pengaturan waktu kerja saya.					



Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

No. Responden	KEPUASAN KERJA			TOTAL Y	WORK ENGAGEMENT			TOTAL X1
	Y.1	Y.2	Y.3		X1.1	X1.2	X1.3	
1	5	4	5	14	4	5	4	13
2	4	4	4	12	4	4	4	12
3	5	5	5	15	5	4	4	13
4	4	5	5	14	3	4	3	10
5	4	5	4	13	5	5	4	14
6	4	4	4	12	4	4	4	12
7	5	5	4	14	4	4	4	12
8	5	4	5	14	4	5	4	13
9	4	5	4	13	4	5	5	14
10	5	5	5	15	5	5	5	15
11	3	3	3	9	3	3	3	9
12	3	5	5	13	4	5	5	14
13	5	5	5	15	5	5	4	14
14	5	5	5	15	5	5	5	15
15	5	5	4	14	4	4	3	11
16	5	4	5	14	5	5	5	15
17	4	5	5	14	4	4	5	13
18	5	4	4	13	4	4	4	12
19	5	5	4	14	4	5	4	13
20	5	5	5	15	5	5	5	15
21	3	3	3	9	5	3	3	11
22	3	3	3	9	3	3	3	9
23	5	4	3	12	5	4	5	14
24	3	3	4	10	3	3	4	10
25	3	5	3	11	3	3	4	10
26	5	5	5	15	5	5	5	15
27	5	5	5	15	5	5	5	15
28	4	5	5	14	4	5	4	13
29	5	5	5	15	4	5	5	14
30	5	3	4	12	4	5	4	13
31	3	3	3	9	3	4	3	10
32	5	5	5	15	5	5	5	15
33	4	3	3	10	4	3	3	10
34	4	4	4	12	4	4	4	12
35	4	4	5	13	5	5	5	15
36	5	5	5	15	5	5	5	15
37	4	5	5	14	5	5	5	15
38	5	3	4	12	4	4	4	12
39	5	4	5	14	4	5	5	14

WORK-LIFE BALANCE			TOTAL X2	SELF-EFFICACY			TOTAL X3
X2.1	X2.2	X2.3		X3.1	X3.2	X3.3	
5	4	5	14	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15
5	3	4	12	4	5	5	14
5	4	5	14	5	4	5	14
4	4	4	12	4	4	4	12
5	4	4	13	4	5	5	14
5	4	5	14	4	4	5	13
4	4	5	13	5	4	5	14
5	5	5	15	5	5	5	15
3	3	3	9	3	3	3	9
5	5	5	15	5	4	5	14
5	5	5	15	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	3	13	5	4	5	14
4	5	5	14	5	5	5	15
5	4	4	13	5	5	4	14
4	4	4	12	5	5	5	15
5	5	5	15	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15
3	3	3	9	3	3	4	10
3	3	3	9	3	3	5	11
4	5	4	13	5	5	4	14
3	4	3	10	4	4	4	12
4	3	3	10	5	5	4	14
5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	5	15	5	5	5	15
5	3	4	12	4	5	4	13
5	5	5	15	5	5	5	15
3	4	3	10	4	5	5	14
2	4	3	9	5	3	5	13
5	5	5	15	5	5	5	15
3	3	4	10	4	4	4	12
4	4	4	12	5	4	4	13
5	5	5	15	5	5	5	15
4	5	5	14	4	5	5	14
5	5	5	15	5	5	5	15
4	4	4	12	4	4	5	13
4	4	5	13	4	5	4	13

FLEKSIBILITAS JAM KERJA			TOTAL
X4.1	X4.2	X4.3	X4
5	4	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
4	5	4	13
5	4	4	13
4	4	4	12
5	4	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
3	3	3	9
5	5	4	14
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	3	11
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
5	3	4	12
5	5	5	15
3	3	3	9
3	4	3	10
5	5	4	14
4	4	4	12
3	3	3	9
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	4	10
3	3	3	9
5	5	5	15
4	4	3	11
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
5	4	4	13
4	5	5	14

Lampiran 3 Hasil Uji SPSS

A. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

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

B. Uji Validitas

1. Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	KEPUASAN_KE RJA
Y.1	Pearson Correlation	1	.392*	.540**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.014	.000	.000
	N	39	39	39	39
Y.2	Pearson Correlation	.392*	1	.620**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.014		.000	.000
	N	39	39	39	39
Y.3	Pearson Correlation	.540**	.620**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39
KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	.779**	.819**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Work Engagement (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	WORK_ENGAGEMENT
X1.1	Pearson Correlation	1	.576**	.599**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.576**	1	.690**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.599**	.690**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39
WORK_ENGAGEMENT	Pearson Correlation	.832**	.877**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Work-Life Balance (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	WORK_LIFE_BALANCE
X2.1	Pearson Correlation	1	.530**	.707**	.868**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	.530**	1	.654**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.707**	.654**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39
WORK_LIFE_BALANCE	Pearson Correlation	.868**	.828**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. *Self-Efficacy* (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	SELF_EFFICACY
X3.1	Pearson Correlation	1	.522**	.477**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000
	N	39	39	39	39
X3.2	Pearson Correlation	.522**	1	.308	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001		.056	.000
	N	39	39	39	39
X3.3	Pearson Correlation	.477**	.308	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.002	.056		.000
	N	39	39	39	39
SELF_EFFICACY	Pearson Correlation	.849**	.799**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. *Fleksibilitas Jam Kerja* (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	FLEKSIBILITAS JAM KERJA
X4.1	Pearson Correlation	1	.672**	.733**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39
X4.2	Pearson Correlation	.672**	1	.728**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39
X4.3	Pearson Correlation	.733**	.728**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39
FLEKSIBILITAS_JAM_KERJ A	Pearson Correlation	.892**	.888**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Uji Reliabilitas

1. Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.762	3

2. Work Engagement (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.832	3

3. Work-Life Balance (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.836	3

4. Self-Efficacy (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.697	3

5. Fleksibilitas Jam Kerja (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	3

D. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.130	39	.093	.954	39	.114

a. Lilliefors Significance Correction

E. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.289	.946		-.306	.762		
Work_Engagement	-.083	.113	-.082	-.737	.466	.229	4.376
WLB	.643	.114	.689	5.629	.000	.189	5.298
Self_Efficacy	.254	.101	.196	2.522	.017	.471	2.123
Fleksibilitas_Jam_Kerja	.203	.096	.214	2.115	.042	.277	3.615

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

F. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.363	.646		.561	.578
Work_engagement	.029	.077	.131	.369	.714
WLB	-.043	.078	-.214	-.546	.589
Self_Efficacy	.027	.069	.096	.388	.701
Fleksibilitas_Jam_Kerja	-.008	.065	-.041	-.128	.899

a. Dependent Variable: ABS_RES

G. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.289	.946		-.306	.762
	Work_engagement	-.083	.113	-.082	-.737	.466
	WLB	.643	.114	.689	5.629	.000
	Self_Efficacy	.254	.101	.196	2.522	.017
	Fleksibilitas_Jam_Kerja	.203	.096	.214	2.115	.042

H. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.210	4	32.303	79.794	.000 ^b
	Residual	13.764	34	.405		
	Total	142.974	38			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas jam kerja, self-efficacy, work-life balance, work engagement

I. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.289	.946		-.306	.762
	Work_engagement	-.083	.113	-.082	-.737	.466
	WLB	.643	.114	.689	5.629	.000
	Self_Efficacy	.254	.101	.196	2.522	.017
	Fleksibilitas_Jam_Kerja	.203	.096	.214	2.115	.042

J. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.892	.636

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas jam kerja, *self-efficacy*, *work-life balance*, *work engagement*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 4 Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah
STATUS : LINGGUA
Alamat : Jl. Mayjen Haryono No 100 Malang 65144 (telp. 0341 - 531039, 531042, Fax: 0341 - 352249)

KARTU BIMBINGAN

Nama : Eriisa Putri Maulidiyah
NIM : 22201081110
Prodi / Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Work Engagement, Self Efficacy, dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Adaptabilitas Karyawan di UMKM Tempe Mbak Dian, Trawas.
Pembimbing I : Mohammad Rizal, SE., ME.
Pembimbing II : Satria Putra Utama, S.E., M.M.

KONSULTASI

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	24-09-2025	Konsultasi Judul dan Bimbingan Pertama	R
2	30-10-2025	Bimbingan Bab 1-3 dan ACC Sempro	R
3	25-08-2025	Konsultasi Bab 1-3 dan revisi latar Belakang	M
4	24-10-2025	Bimbingan Bab 1-3 dan revisi Bab 2-3	M
5	11-11-2025	Bimbingan Bab 1-3 dan ACC Sempro	M
6			
7	20-1-2025	Bimbingan Pengisian data	R
8			
9	19-2-2025	ACC Kompre	R
10			
11	14-1-2025	Bimbingan Pengisian Data	M
12	7-2-2025	Bimbingan dan revisi Bab IV dan V	M
13			
14	20-2-2025	ACC Sidang	M
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			

a.n Wakil Dekan I,
Ketua Jurusan,

Dr. Muhammad Ridwan Basalamah, SE., MM

Lampiran 5 Surat Bebas Plagiasi

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

SURAT KETERANGAN
296/L.31/MAN/250226/OL

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang menyatakan bahwa Mahasiswa :

Nama : **Erisa Putri Maulidiyah**
NPM : **22201081110**
Program Studi : **Manajemen**

Telah melakukan pengecekan plagiasi **Tugas Akhir** dan **Jurnal** sebagaimana Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Malang, Nomor : 21/L.16/U.I/MAN/2018 perihal Deteksi Plagiasi Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Universitas Islam Malang dan Surat Edaran Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kerjasama, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah Lulus deteksi Plagiasi Turnitin dengan Similarity Report :

Tugas Akhir : **19%**
Jurnal : **20%**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 01 April 2026
Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Muhammad Ridwan Basalamah, SE.,
MM**

Lampiran 6 Biodata Peneliti



Nama Lengkap : Erissa Putri Maulidiyah
 Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 26 Mei 2003
 Nomor Pokok Mahasiswa : 22201081110
 Alamat Email : eerissaputri@gmail.com
 No Telepon : 085731696153
 Nama Orang Tua : Samat
 Muhimah

Riwayat Pendidikan:

No.	Nama Entitas Sekolah	Tahun angkatan
1	SDN 1 Tamiajeng	2010-2016
2	SMPN 1 Trawas	2016-2019
3	SMAN 1 Trawas	2019-2022
4	Universitas Islam Malang	2022-2026

Pengalaman Magang:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kota Malang

Pengalaman Organisasi:

2. Himaprodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang 2023-2025