

PROSIDING

8th MANAGEMENT DYNAMIC CONFERENCE

2023

16-17 MARET

| Makassar
| Indonesia



TAS EKONOMI DAN



Prosiding
MADIC 8, 2023

Makassar, 16 -17 Maret 2023

Dipublikasikan Oleh:

Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Alamat:

Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Kampus Unhas Tamalanrea
Universitas Hasanuddin
Jl. P. Kemerdekaan No. 10, Makassar 90245

Email: madic.8.febuh@gmail.com

About Madic 8 2023

Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 adalah seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Tema seminar “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Konferensi ini bertujuan untuk menghimpun berbagai pandangan dan pengalaman empiris dari para praktisi dan akademisi ekonomi mengenai penguatan UMKM sebagai pilar ekonomi utama serta memberikan solusi untuk tujuan ketahanan keberlanjutan (SDGs) Indonesia. Para akademisi, praktisi, peneliti telah berkontribusi dalam pengembangan penelitian manajemen dengan berpartisipasi dalam MADIC 8.

Panitia Penyelenggara

Penanggung Jawab

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir. SE.,M.Si.

Dewan Pengarah

Dr. Mursalim, SE., M.Si.

Prof.Dr.Arifuddin,SE., Ak., M.Si.

Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA.

Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil

Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si.

Reviewer

Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,MS.

Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si

Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE.,M.Si

Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.

Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si.

Dr. Fauziah Umar, SE., MS.

Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si

Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE.,M.Agr

Shinta Dewi Tikson, SE.,M.MGT

Hendragunawan S. Thayf., SE.,M.Si.,M.Phil

Dewan Eksekutif

Ketua : Insany Fitri Nurqamar, SE, MM

Sekretaris : Fahrina Mustafa, Se.,M.Si

Bendahara : Daniella C. S., Se.,M.Sc

Submission

Farhana Ramdhani Sumardi, SE.,MM

Publikasi

Rianda Ridho H Thaha,SE.,MBA.

Romi Setiawan SE., MM.

Acara dan dokumentasi

Isnawati Osman, SE.,M.BUS.

Dr. Haeriah Hakim, SE.,M.MKTG.

Asty Almaida, SE.,M.SI.

Sponsorship

Dr. A. M. Nur Bau Massepe, SE.,M.SI.

Tim Pendukung

Tamsir, SE.

Bustanil Arifin, SE

Ridwan

Raehanah Tul Jannah, SE

Dinda Syelfi Madiana

Fadli

Andi Hijeriani

Sarniati

M.Iqbal

Ihya' Ulumuddin

Syahriwildani Nur

St. Sharaeni Andin Islahuddin

Syafitriani

Anistasya Zhalsabila

Steffi Audelin Solllu

Muhammad Iqbal

Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Selamat datang di Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 diadakan pada tanggal 16 – 17 maret 20223 di Makassar, Indonesia. Konferensi ini diselenggarakan untuk mempromosikan diskusi antara berbagai pemangku kepentingan tentang, manajemen dan bidang ekonomi. Kali ini, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin menjadi tuan rumah bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Melanjutkan tradisi menyatukan penelitian, pembuat kebijakan, akademisi dan berbagai pemangku kepentingan untuk mempresentasikan dan mendiskusikan isu terkini terkait perkembangan ekonomi nasional. Untuk memperkuat pembahasan tentang manajemen, ekonomi dan bidang akuntansi, kami sepakat mengangkat topik konferensi tahun ini berjudul “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Untuk memberikan informasi terbaru mengenai topik kepada pembaca dan peserta, kami ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada 3 narasumber dihadirkan dalam acara ini yaitu M. Fankar Umran CEO BRI Insurane, Causa Iman Karana Kepala Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, dan Darwisman Kepala OJK Regional Sulampapua atas wawasan dan dukungan mereka selama konferensi. Kami berharap acara ini sangat mendorong diskusi tentang peningkatan kualitas UMKM di Indonesia. Selain itu kami ingin menyampaikan terima kasih dan dukungan kami kepada

Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih sekali lagi atas kontribusi dan kerja sama yang sangat baik di antara kami para peserta konferensi. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama semua pihak panitia dalam menyelenggarakan konferensi. Kami berharap dapat bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam acara ini. Kami berharap proses ini akan menyediakan berbagai manuskrip unggulan yang dapat memberikan kontribusi besar dalam bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi.

Prof.Dr.Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanudin

Sambutan Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8

Saya sangat senang bahwa acara Management Dynamic Conference ke-8 dengan tema "Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional" telah terlaksana dengan sukses. Semoga acara ini memberikan banyak manfaat dan inspirasi bagi semua peserta yang hadir.

Saya ingin mengucapkan selamat dan mengapresiasi seluruh panitia yang telah bekerja keras dan dedikasi tinggi dalam menyelenggarakan acara ini. Tanpa upaya mereka, acara ini tidak akan mungkin terwujud. Terima kasih atas kerja keras dan komitmen yang telah diberikan.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada narasumber yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam mendukung penguatan manajemen UMKM. Kontribusi mereka sangat berharga dan saya berharap peserta dapat mengambil manfaat yang besar dari presentasi dan diskusi yang telah dilakukan.

Saya berharap bahwa acara ini menjadi awal dari langkah-langkah konkret dalam memperkuat sektor UMKM sebagai motor penggerak pemulihan ekonomi nasional. Mari kita terus bekerja sama, berinovasi, dan berkolaborasi dalam mendukung pertumbuhan UMKM dan memajukan ekonomi kita.

Terima kasih kepada semua yang telah berpartisipasi dalam acara ini, termasuk peserta, narasumber, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan. Semoga kita dapat melanjutkan semangat dan energi positif ini untuk memperkuat sektor UMKM dan membangun ekonomi yang lebih kuat.

Sekali lagi, selamat atas kesuksesan acara Management Dynamic Conference ke-8. Semoga langkah-langkah yang dihasilkan dari acara ini dapat memberikan dampak yang positif bagi penguatan manajemen UMKM dan pemulihan ekonomi nasional.

Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M.

Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8
Universitas Hasanudin

- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. D. S. (2012). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 318–329. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2012.01.009>
- Tjahjono, H. K., Fachrunnisa, O., & Palupi, M. (2019). Configuration of organisational justice and social capital: Their impact on satisfaction and commitment. *International Journal of Business Excellence*, 17(3), 336–360.
- Uma Sekaran, R. B. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition.
- Widisatria, D., & Nawangsari, L. C. (2021). The Influence of Green Transformational Leadership and Motivation to Sustainable Corporate Performance with Organizational Citizenship Behavior for the Environment as a Mediating: Case Study at PT Karya Mandiri Sukses Sentosa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 118–123. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.876>
- Zen, I. S., Subramaniam, D., Sulaiman, H., Saleh, A. L., Omar, W., & Salim, M. R. (2016). Institutionalize waste minimization governance towards campus sustainability: A case study of Green Office initiatives in Universiti Teknologi Malaysia. *Journal of Cleaner Production*, 135, 1407–1422. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.07.053>
- Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121–2142. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.972429>

ID25996

Kinerja Barista di Kota Tasikmalaya

Indi Ramadhani¹, Arias Rizky Pratama², Nadya Ayu Lestari³, Gusti Tia

Ardiani⁴, Deasy Lestary Kusnandar⁵.

^{1,2,3,4,5} Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya

E-mail: indiramadhani@unsil.ac.id

Abstract

The aim of this research was to identify and analyze barista performance and the role of commitment, interpersonal skills, perceived organizational support, work systems, work culture, and quality of work life on the performance of baristas in Tasikmalaya City. The research method used was a survey method and data obtained through interview and questionnaire. The population in this study were baristas at 16 coffee shops in Tasikmalaya City and 61 people who joined the "Ngopi di Tasik" community. The sampling technique used a census technique with a sample size of 61 respondents. The data analysis used was multiple linear regression analysis. The results showed that work culture, work systems, interpersonal skills, perceived organizational support, and commitment to performance had a positive effect on barista performance, while the quality of work life variable had a negative effect on barista performance.

Keywords: commitment, interpersonal skills, perceived organizational support, work system, work culture, quality of work life, barista performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja barista serta peran komitmen, interpersonal skill, perceived organizational support, sistem kerja, budaya kerja, dan quality of work life terhadap kinerja barista di Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah barista pada 16 Coffee Shop di Kota Tasikmalaya dan yang bergabung dalam komunitas "Ngopi di Tasik" sebanyak 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan ukuran sampel sebanyak 61 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja, sistem kerja, interpersonal skill, perceived organizational support, dan komitmen terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja barista, sedangkan untuk variabel quality of work life berpengaruh negatif terhadap kinerja barista.

Kata Kunci: komitmen, interpersonal skill, perceived organizational support, system kerja, budaya kerja, quality of work life, kinerja barista

1. Pendahuluan

Pandemi mengakibatkan pola konsumsi masyarakat khususnya dalam membeli kopi di *coffee shop* berubah bahkan di seluruh dunia. Akan tetapi, dari data *Specialty Coffee Association* (SCA) terjadi peningkatan yang signifikan terhadap pola konsumsi kopi masyarakat. Sebanyak 5.380 persen kenaikan penjualan yang berasal dari *take away* atau *platform online*. Tidak hanya itu, terjadi peningkatan di beberapa *coffee shop* yang sifatnya *shelter in place* atau berada di pinggir jalan dan mempunyai tempat *take away* sendiri (Kapojos, 2021). *Coffee shop* lokal lebih cepat beradaptasi dengan tindakan *lockdown* selama pandemi COVID-19. *Coffee Shop* lokal telah membuktikan diri sebagai pesaing kuat Starbucks di Indonesia (Statista, 2022).

Seiring dengan menjamurnya *coffee shop* dan bisnis kopi, profesi barista makin diperlukan dan menjadi tren. Peluang kerja menjadi barista di kedai kopi saat ini menjadi amat menjanjikan. Barista yang baik harus senantiasa meningkatkan kualitas diri, tidak ketinggalan informasi mengenai kopi, dan mau mempelajari perkembangan zaman mengenai kopi. Barista profesional biasanya juga memiliki sertifikasi yang dikeluarkan

oleh Lembaga Sertifikasi Profesi. Kebutuhan barista di dalam negeri sangat besar sekali, apalagi untuk barista yang memiliki kemampuan yang mumpuni. Tak jarang *coffee shop* banyak yang saling membajak barista satu dengan lainnya (Purba, 2019). Seorang barista memiliki teknik khusus dalam meracik kopi yang berbeda satu sama lain. Hal inilah yang membuat setiap kedai kopi memiliki cita rasa yang khas dan berbeda dengan kedai kopi lainnya. Menjadi barista profesional tidak hanya sekadar menyeduh dan membuat minuman kopi untuk pelanggan saja. Ada beberapa tugas lainnya yang menjadi tanggung jawab seorang barista yaitu menjaga kebersihan seluruh area di kedai kopi agar tetap nyaman digunakan dan juga menjalin komunikasi dengan rekan kerja dan terutama pelanggan. Oleh karena itu, kinerja barista menjadi sangat penting diperhatikan oleh pemilik *coffee shop* untuk menjaga keberlangsungan hidup usaha serta agar tren *coffee shop* terutama di Kota Tasikmalaya ini tidak menjadi tren yang singkat dan bisa memberikan dampak pada pertumbuhan ekonomi di Kota Tasikmalaya.

Penelitian Widagdo, Nuraini, & Mamoen (2022) mengenai tingkat kepuasan konsumen kedai kopi di Kota Tasikmalaya menemukan bahwa penampilan, kesopanan, dan pengetahuan barista dianggap penting oleh konsumen. Berdasarkan hal tersebut dibutuhkan komitmen dan *interpersonal skill* dari seorang barista agar dapat meningkatkan performa di *coffee shop* tempat ia bekerja. Barista yang memiliki komitmen tinggi akan berbuat lebih banyak terhadap pekerjaannya. Pengetahuan dan kemampuan dalam hubungan interpersonal mempunyai peran penting dalam menumbuhkan hubungan pribadi yang baik antara para pegawai di dalam perusahaan sebagai lingkungan pelanggan internal dan dengan pelanggan eksternal, sehingga pada akhirnya dapat menumbuhkan loyalitas para pelanggan terhadap perusahaan (Barata, 2006: 139). Robbins dan Judge (2015: 103) menyebutkan *perceived organizational support* adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin kontribusi dan kesejahteraannya dihargai organisasi. Perasaan tersebut membuat barista merasa bertanggung jawab, berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya sebagai balasan karena perasaan dihargai dan diperhatikan perusahaan.

Berdasarkan observasi di awal penelitian kepada beberapa barista ditemukan mengenai sistem kerja mereka yang kurang baik. Sistem dan budaya kerja yang kurang baik menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja barista tidak maksimal. Hal ini diduga jam kerja yang seringkali *overtime* dan belum adanya standar operasional prosedur untuk melakukan pekerjaannya. Sistem dan budaya kerja memiliki arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku barista untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Dan tidak bisa dipungkiri jika *quality of work life* barista juga perlu diperhatikan. QWL mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan (Cascio, 2006)

Berdasarkan uraian tersebut perlu kiranya dilakukan penelitian terkait dengan kinerja barista di Kota Tasikmalaya serta peran komitmen, *interpersonal skill*, *perceived organizational support*, sistem kerja, budaya kerja, dan *quality of work life* terhadap kinerja barista di Kota Tasikmalaya.

2. Metode

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Penelitian survei menurut Sugiyono (2016: 36) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Objek penelitian ini adalah komitmen, *interpersonal skill*, *perceived organizational support*, sistem kerja, budaya kerja, *quality of work life*, dan kinerja barista di Kota Tasikmalaya. Berikut definisi operasional variabel dan dimensinya:

Komitmen adalah ikatan kejiwaan individu terhadap perusahaan yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai perusahaan. Adapun dimensi untuk mengukur komitmen menurut Meyer, et al. dalam Sopiah (2008:157), yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*); Komitmen kontinuas (*continuance commitment*); Komitmen normative (*normative commitment*).

Interpersonal Skill adalah keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain. Untuk mengukur keefektifan *interpersonal skill* menurut Janasz, Dowd, Schneider (2015) yaitu: Mampu memahami dan bekerja dengan beragam orang lain, mendengarkan dan komunikasi nonverbal, berkomunikasi secara efektif, dan membujuk individu dan khalayak.

Perceived organizational support adalah persepsi karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, mengenai penilaian karyawan terhadap dukungan atau kepedulian perusahaan terhadap dirinya. Adapun dimensi yang digunakan sebagai alat ukur pemberian dukungan organisasi menurut Robin dan Judge (2015: 107) adalah kesejahteraan, tugas, respon pemimpin, kedekatan, kerja sama.

Sistem kerja adalah serangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan. Dimensi sistem kerja yaitu standar operasional prosedur, jam kerja serta hak dan kewajiban dari pekerja maupun perusahaan (Mindhayani & Purnomo, 2016).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Menurut Suyadi (2008:181) terdapat 3 hal yang menjadi dimensi utama dalam budaya kerja yaitu kerjasama, intensitas, dan pola komunikasi

Quality of work life adalah kualitas kehidupan kerja dimana karyawan menerima perawatan kesehatan kerja, waktu kerja yang sesuai, gaji yang sesuai dan lingkungan kerja yang aman menjadi dasar seseorang menikmati pekerjaannya. Walton dalam Wirawan (2015: 107) mengemukakan dimensi dari *Quality of Work Life*, yaitu: kompensasi yang mencukupi dan adil, lingkungan yang aman dan sehat, Pertumbuhan dan sekuriti, pengembangan kapabilitas manusia, dan total ruang kehidupan.

Kinerja barista adalah suatu hasil kerja yang dicapai barista dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2019:13) dimensi yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor kemampuan (*ability*), kuantitas,

waktu, pengawasan, penekanan biaya, hubungan antar karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah barista pada 16 *Coffee Shop* di Kota Tasikmalaya dan yang terdapat dalam komunitas “Ngopi di Tasik” sebanyak 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan ukuran sampel sebanyak 61 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada Barista di Kota Tasikmalaya yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh kemudian melalui tahapan analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), dan diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah komitmen, *interpersonal skill*, *perceived organizational support*, sistem kerja, budaya kerja, dan *quality of work life* berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja barista di Kota Tasikmalaya.

3. Hasil

Profil Responden

Hasil penelitian menunjukkan responden dengan karakteristik jenis kelamin, proporsi responden paling banyak adalah pria 72% dan wanita sebanyak 28%. sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata barista di Kota Tasikmalaya adalah pria dengan usia 17-27 tahun 91% dan 28-34 tahun sebanyak 9%, lama bekerja sebagai barista <5 tahun sebanyak 89% dan 6-10 tahun sebanyak 11%, lama bekerja sebagai barista di tempat sekarang <2 tahun 91% dan 3-5 tahun 9%, dan sebanyak 23% sudah mengikuti sertifikasi sedangkan 77% belum mengikuti sertifikasi barista.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item kuesioner dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel dengan menggunakan Pearson Correlation. Item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki signifikan dibawah 0,05 (5%). Berdasarkan hasil Pearson Correlation diperoleh semua item kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan menghitung besarnya nilai Cronbach’s Alpha instrument dari masing-masing variabel yang diuji. Jika nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Komitmen (X1)	0,762	Reliabel
<i>Interpersonal skill</i> (X2)	0,649	Reliabel
<i>Perceived organizational support</i> (X3)	0,768	Reliabel
Sistem kerja (X4)	0,637	Reliabel

Budaya kerja (X5)	0,662	Reliabel
<i>Quality of work life</i> (X6)	0,845	Reliabel
Kinerja Barista (Y)	0,694	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas suatu distribusi data. Hasil dari perhitungan skewness dan kurtosis, terlihat bahwa rasio skewness = $0,168 / 0,306 = 0,549$ sedangkan rasio kurtosis = $-0,127 / 0,604 = -0,210$. Karena rasio skewness dan rasio kurtosis berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Jika nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai t-statistik dan sig dari seluruh variabel penjelas tidak ada yg signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independent dalam sebuah model regresi berganda. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dimana nilai VIF harus dibawah nilai 10. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa seluruh variabel penjelas memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	B	Std. Error	Beta	t	Sig	Keterangan
Komitmen (X1) → Y	0,38 1	0,14 7	0,43 9	2,59 0	0,01 2	Ho ditolak
<i>Interpersonal skill</i> (X2) → Y	0,32 4	0,14 3	0,24 2	2,26 7	0,02 7	Ho ditolak
<i>Perceived organizational support</i> (X3) → Y	0,24 0	0,10 3	0,31 0	2,34 1	0,02 3	Ho ditolak
Sistem kerja (X4) → Y	0,56 9	0,25 0	0,28 0	2,27 2	0,02 7	Ho ditolak
Budaya kerja (X5) → Y	0,64 8	0,26 2	0,32 0	2,47 9	0,01 6	Ho ditolak

<i>Quality of work life</i> (X6) →	-	0,13	-	-	0,00	Ho ditolak
	0,475	3	0,675	3,579	1	
R = 0,782						Ho ditolak
R square = 0,611 Adjusted r square = 0,568 Std. error of the estimate = 2,71414						
F = 14,136 Sig = 0,000						
X1, X2, X3, X4, X5, X6 → Kinerja Barista (Y)						

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel komitmen, interpersonal skill, perceived organizational support, sistem kerja, dan budaya kerja yang memberikan pengaruh positif pada kinerja barista di Kota Tasikmalaya. Adapun yang memberikan pengaruh positif paling besar pada kinerja barista adalah komitmen dilihat dari koefisien beta sebesar 0,439. Selanjutnya adalah variabel budaya kerja sebesar 0,320, variabel perceived organizational support sebesar 0,310, variabel sistem kerja sebesar 0,280, dan variabel interpersonal skill sebesar 0,242. Adapun variabel *quality of worklife* memberikan pengaruh negatif sebesar 0,675 terhadap kinerja barista di Kota Tasikmalaya.

Selanjutnya, besar pengaruh komitmen, *interpersonal skill*, *perceived organizational support*, sistem kerja, budaya kerja, dan *quality of work life* terhadap kinerja barista di Kota Tasikmalaya adalah sebesar 0,568 atau 56,8% yang berarti bahwa pengaruh total variabel komitmen, *interpersonal skill*, *perceived organizational support*, sistem kerja, budaya kerja, dan *quality of work life*. Sedangkan sisanya (100% - 56,8% = 43,2%), dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Barista

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,590 dan t tabel 2,001 sehingga dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel (2,590 > 2,001) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan (0,012 < 0,05). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen barista, maka semakin tinggi pula kinerja barista di Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Barista

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,267 dan t tabel 2,001 sehingga dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel (2,267 > 2,001) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan (0,027 < 0,05). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa interpersonal skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik interpersonal skill maka semakin tinggi pula kinerja barista di Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Barista

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,341 dan t tabel 2,001 sehingga dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel (2,341 > 2,001) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan (0,023 < 0,05). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Hal

tersebut menunjukkan bahwa semakin baik perceived organizational support maka semakin tinggi pula kinerja barista di Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Barista

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,272 dan t tabel 2,001 sehingga dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel ($2,272 > 2,001$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan ($0,027 < 0,05$). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem kerja pada coffee shop, maka semakin tinggi pula kinerja barista di Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Barista

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,479 dan t tabel 2,001 sehingga dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel ($2,479 > 2,001$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan ($0,016 < 0,05$). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang terbentuk di *coffee shop*, maka semakin tinggi pula kinerja barista di Kota Tasikmalaya.

Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Barista

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t hitung -3,579 dan t tabel 2,001 sehingga dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel ($-3,579 > 2,001$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Akan tetapi *quality of work life* barista perlu diperhatikan karena dalam hasil penelitian memberikan pengaruh yang negative terhadap kinerja barista.

Pengaruh Budaya Kerja, Sistem Kerja, Interpersonal Skill, Quality of Work Life, Perceived Organizational Support, dan Komitmen terhadap Kinerja Barista.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan (uji F) diperoleh nilai F hitung 14,136 dan F tabel 2,27 sehingga dapat dijelaskan bahwa F hitung > F tabel ($14,136 > 2,27$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai yang disyaratkan ($0,000 < 0,05$) dengan demikian hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen, *interpersonal skill*, *perceived organizational support*, sistem kerja, budaya kerja, *quality of work life* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista di kota Tasikmalaya.

4. Pembahasan

Gambaran hasil pengolahan data untuk masing masing variabel secara deskriptif menggunakan nilai jenjang interval, didapatkan bahwa komitmen, *interpersonal skill*, *perceived organizational support*, sistem kerja, budaya kerja, *quality of work life*, dan kinerja barista secara keseluruhan jawaban responden berada pada kategori tinggi, artinya adalah budaya kerja, sistem kerja, *interpersonal skill*, *quality of work life*, *perceived organizational support*, komitmen dan kinerja barista di Kota Tasikmalaya sudah baik.

Kinerja barista yang baik ditunjukkan dengan penyelesaian tugas yang diberikan, ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan, jarang menunda pekerjaan dan dapat mengerjakan tepat waktu, selalu menjaga komunikasi agar tidak terjadi kesalahan, dan berupaya untuk memberikan kontribusi yang baik dalam menyelesaikan masalah dilapangan. Akan tetapi masih ada item yang mendapatkan klasifikasi cukup terkait dengan barista mendapatkan peringatan dari atasan. Hal ini perlu diperhatikan oleh barista untuk selalu memperhatikan aturan dan arahan yang diberikan oleh atasan.

Pengaruh komitmen, *interpersonal skill*, *perceived organizational support*, sistem kerja, budaya kerja, dan *quality of work life* terhadap kinerja barista di Kota Tasikmalaya

Salah satu faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Komitmen kerja yang kuat akan menyebabkan barista berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena barista ketika bekerja akan memiliki sense of belonging pada tempat kerjanya. Sedangkan komitmen yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kontribusi kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Rosyidah, et al. (2018) dengan hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Barista dengan keterampilan interpersonal yang luar biasa akan membantu mereka tetap fleksibel dan aktif dalam dunia usaha yang semakin kompetitif saat ini. Semakin efektif hubungan dan komunikasi interpersonal barista dengan konsumen akan menciptakan ikatan yang membuat individu maupun perusahaan semakin produktif. Semakin produktif individu dan perusahaan akan semakin tinggi daya saing yang dimiliki oleh perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyadi & Ramadhani (2020) yang menemukan bahwa interpersonal skill pengusaha dapat membuat individu maupun perusahaan semakin produktif.

Perceived Organizational Support yang tinggi akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prastyo dan Frianto (2020) yang menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem kerja di *coffee shop* akan menjadi faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan kinerja baristanya. Sistem kerja yang teratur dan jelas akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja Barista. Hal ini mendukung hasil penelitian Mindhayani & Purnomo (2016), yang menemukan sistem kerja yang terdiri dari serangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan.

Budaya Kerja merupakan bagaimana suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan, tercermin sebagai perilaku dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Oleh karena itu pemimpin di Coffee Shop harus dapat membentuk budaya dan memberikan acuan agar kinerja barista dapat

meningkat. *Coffee shop* yang memiliki budaya kerja yang baik akan tercermin pada suasana yang diciptakan dalam melayani pelanggan. Pelanggan cenderung akan memilih *coffee shop* dengan *vibes* yang menyenangkan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosyidah, et al. (2018) yang mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Quality of Work Life pada penelitian berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurbiyati (2014) yang menemukan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

A. Simpulan

Komitmen, *interpersonal skill*, *perceived organizational support*, sistem kerja, budaya kerja, *quality of work life* secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista di kota Tasikmalaya.

B. Saran

Model dan alat analisis yang digunakan masih sangat sederhana, diharapkan penelitian selanjutnya bisa memperbaiki kelemahan dari model dan alat analisis ini.

Bagi barista disarankan berdasarkan item yang mendapatkan klasifikasi cukup terkait dengan barista mendapatkan peringatan dari atasan. Hal ini perlu diperhatikan oleh barista untuk selalu memperhatikan aturan dan arahan yang diberikan oleh atasan.

Bagi pemilik *coffee shop* disarankan untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja barista agar kinerja barista semakin baik.

Bagi pemerintah diharapkan meningkatkan kuota pelatihan barista melalui Program Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW) serta program sertifikasi barista dan mensosialisasikannya ke kota-kota kecil agar kualitas barista meningkat secara merata.

Referensi

- Barata, A.A. (2006). *Dasar-dasar Pelayanan Prima: Persiapan Membangun Budaya Pelayanan Prima Untuk Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profit*. 7th Edition. USA: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Janasz C. De. Suzanne, Dowd, Schneider. 2015. *Interpersonal Skills in Organizations* Fifth Edition. New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Kapojos, M. B. (2021, 9 29). *Efek Pandemi buat Coffee Shop di Indonesia, Pelanggan Pilih Beli Kopi Online*. Retrieved from Kompas.com:
- Kememparekraf RI. (2022, Maret 14). *Profesi Barista Semakin Diminati Generasi Muda, Ini Alasannya*. Retrieved from kemenparekraf.go.id:
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mindhayani, I., & Purnomo, H. (2016). *Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. *Jurnal PASTI*, 98-107.

- Nurbiyati, T. 2014. Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis* Vol 18 No 2, 246-256.
- Prastyo, B., Frianto, A. 2020. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, Vol 3 No 1, 59-72.
- Purba, T. A. (2019, September 26). *Indonesia Butuh Lebih Banyak Barista*. Retrieved from Bisnis.com:
- R. Bramantyo dan Agus Tri Prasetyo, 2007. *Interpersonal Skill*, Bogor: Pusiklatwas BPKP.
- Robbins, P.S., dan Judge, A.T. (2015). *Perilaku Organisasi*, ed.16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyadi, A., & Ramadhani, I. (2020). Urgensi Interpersonal Skill dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing UMKM Kuliner di Kota Tasikmalaya. *Welfare Jurnal Ilmu Ekonomi*, 103-110.
- Rosyidah, Elok *et al.* 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 14 No. 1.
- Statista Research Department. (2022). *Number of coffee shop outlets in Indonesia between August 2019 to April 2020, by brand*. Retrieved from Statista:
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Widagdo, N. O., Nuraini, C., & Mamoen, M. I. (2022). Tingkat Kepuasan Konsumen Kedai Kopi Di Kota Tasikmalaya. *Agribusiness System Scientific Journal* , 1-10.