

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *HAPPINESS ON WORK*, *EMOTIONAL STABILITY* TERHADAP KINERJA BARISTA COFFEESHOP DI KOTA MADIUN

Raras Swastika Sistyo Maharani¹⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: rarasswastika2@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* terhadap kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 96 responden, dengan menggunakan bantuan *software* SPSS25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel *work life balance* (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista, secara parsial variabel *happiness on work* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista, secara parsial variabel *emotional stability* (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista, secara simultan variabel *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun

Kata Kunci: *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability*, kinerja

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work life balance, happiness on work, and emotional stability on the performance of Coffeeshop baristas in Madiun City. The research method used in this research is quantitative using a sample of 96 respondents, using SPSS25 software. The research results show that (1) partially the work life balance variable (X1) has a positive and significant influence on barista performance, partially the happiness on work variable (X2) has a positive and significant influence on barista performance, partially the emotional stability variable (X3) has a positive and significant influence on the performance of baristas, simultaneously the variables work life balance, happiness on work, and emotional stability have a positive and significant influence on the performance of coffeeshop baristas in Madiun City

Keywords: *work life balance*, *happiness at work*, and *emotional stability*, performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana Perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Barista adalah orang yang ahli dalam membuat dan menyajikan minuman kopi, khususnya espresso, serta minuman berbasis kopi lainnya. Barista biasanya memiliki pengetahuan luas tentang berbagai jenis kopi yang tersedia di seluruh dunia serta mampu menghias kopi yang biasa disebut sebagai latte art. Kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun masih perlu dalam peningkatan, masih terdapat beberapa barista coffeeshop di Kota Madiun hasil kerja yang dimiliki masih kurang memuaskan konsumen dan ketepatan waktu dalam menyajikan minuman masih kurang, serta masih terdapat beberapa barista coffeeshop di Kota Madiun yang kurang memiliki inisiatif dalam membuat ide untuk pekerjaan. Dimana kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun sangat penting guna menarik minat konsumen. Oleh karena itulah kinerja barista merupakan hal yang sangat penting.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini guna mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, *Happiness on Work*, dan *Emotional Stability* terhadap Kinerja Barista Coffeeshop di Kota Madiun

Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan pengaruh *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* terhadap kinerja barista.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Widodo, 2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM. Mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Kinerja

Performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Mangkunegara, 2018).

Work Life Balance

Menurut Lockwood (2013) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *worklife balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Happiness On Work

Happiness on work merupakan suatu keadaan dimana individu dapat menikmati pekerjaannya dengan diikuti perasaan senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun (Januwarsono, 2015)

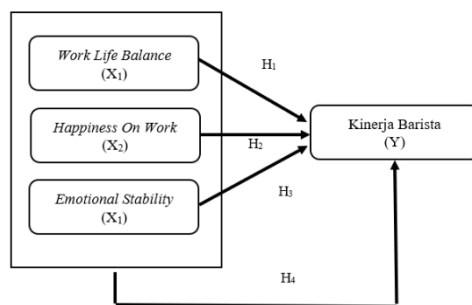
Emotional Stability

Emotional stability merupakan kemampuan individu untuk dapat bersikap toleran, merasa nyaman, mempunyai kontrol diri sendiri, perasaan mau menerima dirinya dan orang lain, selain itu dapat menyatakan emosinya secara konstruktif dan kreatif. *Emotional stability*

adalah kemampuan seseorang beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Ketika dihadapkan pada suatu permasalahan, tidak mengekspresikan emosinya dengan berlebih-lebihan dan mampu mengendalikan diri menurut (Yusuf, 2017)

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Modifikasi Bataineh (2019) , Nugraha (2020), Sungkana (2024), Oriarewo (2018), Haris (2022), Nugraha (2023), Olarewaju (2024).

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun
- H2 : Diduga *happiness on work* berpengaruh terhadap kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun
- H3 : Diduga *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun
- H4 : Diduga *work life balance, happiness on work, dan emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. dengan menggunakan data primer yang didapat melalui teknik pengumpulan data berupa kuisioner *Online* dengan menyebarkan melalui *Google form*. Populasi barista Coffeshop di Kota Madiun dengan purposive sampel 96 responden.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Work Life Balance*

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
1.	X _{1.1}	0,576	0,098	0,000	Valid
2.	X _{1.2}	0,536	0,098	0,000	Valid
3.	X _{1.3}	0,714	0,098	0,000	Valid
4.	X _{1.4}	0,559	0,098	0,000	Valid
5.	X _{1.5}	0,670	0,098	0,000	Valid
6.	X _{1.6}	0,568	0,098	0,000	Valid
7.	X _{1.7}	0,515	0,098	0,000	Valid
8.	X _{1.8}	0,530	0,098	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel X1 yaitu *work life balance* menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan angket 97 sebanyak 8 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > t tabel (0,098) dan nilai signifikansi < 0,05 dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Happiness On Work*

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
13.	X _{3.1}	0,476	0,098	0,000	Valid
14.	X _{3.2}	0,681	0,098	0,000	Valid
15.	X _{3.3}	0,538	0,098	0,000	Valid
16.	X _{3.4}	0,571	0,098	0,000	Valid
17.	X _{3.5}	0,581	0,098	0,000	Valid
18.	X _{3.6}	0,504	0,098	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua soal pada variabel X2 yaitu *happiness on work* sebanyak 12 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > r table (0,098) dan nilai signifikansi > 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Emotional Stability*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.806	.787	8

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

5.	X _{2.5}	0,676	0,098	0,000	Valid
6.	X _{2.6}	0,572	0,098	0,000	Valid
7.	X _{2.7}	0,523	0,098	0,000	Valid
8.	X _{2.8}	0,563	0,098	0,000	Valid
9.	X _{2.9}	0,543	0,098	0,000	Valid
10.	X _{2.10}	0,714	0,098	0,000	Valid
11.	X _{2.11}	0,515	0,098	0,000	Valid
12.	X _{2.12}	0,676	0,098	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Emotional stability menunjukkan bahwa seluruh angket sebanyak 6 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > t table (0,098) dan nilai signifikansi >0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
19.	Y _{1.1}	0,681	0,098	0,000	Valid
20.	Y _{1.2}	0,564	0,098	0,000	Valid
21.	Y _{1.3}	0,849	0,098	0,000	Valid
22.	Y _{1.4}	0,590	0,098	0,000	Valid
23.	Y _{1.5}	0,565	0,098	0,000	Valid
24.	Y _{1.6}	0,546	0,098	0,000	Valid
25.	Y _{1.7}	0,715	0,098	0,000	Valid
26.	Y _{1.8}	0,471	0,098	0,000	Valid
27.	Y _{1.9}	0,621	0,098	0,000	Valid
28.	Y _{1.10}	0,530	0,098	0,000	Valid
29.	Y _{1.11}	0,593	0,098	0,000	Valid
30.	Y _{1.12}	0,510	0,098	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Tabel menunjukkan bahwa semua soal variabel Y yaitu kinerja barista sebanyak 12 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan 99 memiliki nilai r hitung > r tabel (0,098) dan nilai signifikansi > 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Work Life Balance

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.806	.787	8

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, variabel *work life balance* (X1) terbukti reliabel, dikarenakan nilai Cronbach Alpha sebesar $0,806 > 0,60$ yang termasuk dalam kategori sangat reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Happiness On Work

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.755	12

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas, pada variabel *happiness on work* (X2) terbukti reliabel, dikarenakan nilai cronbach alpha sebesar $0,749 > 0,60$ yang termasuk dalam kategori sangat reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas Emotional Stability

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.788	.778	6

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas, pada variabel *emotional stability* (X3) terbukti reliabel, dikarenakan nilai cronbach alpha sebesar $0,788 > 0,60$ yang termasuk dalam kategori sangat reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Kinerja Barista

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.747	12

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas, pada variabel kinerja barista (Y) terbukti reliabel, dikarenakan nilai cronbach alpha sebesar $0,749 > 0,60$ yang termasuk dalam kategori sangat reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83701632
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.070
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil uji normalitas tabel di atas, dapat diketahui dari keempat variabel yang diteliti meliputi *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability*, dan kinerja barista memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,078 > 0,05$ sehingga keempat variabel dalam penelitian ini 102 berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.529	1.892
	Happiness On Work	.315	3.171
	Emotional Stability	.444	2.250

a. Dependent Variable: Kinerja Barista
Sumber: Data Primer Diolah, (2024)

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variasi *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* memiliki hasil Tolerance Value (TV) $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dari ketiga variabel tersebut

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	3.754		3.206	1.171	.192
	Work Life Balance	.250	.093	.156	1.601	.081
	Happiness On Work	.211	.119	.111	1.909	.059
	Emotional Stability	.276	.061	.188	1.469	.145

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah, (2024)

Analisis heteroskedastisitas tabel di atas, menunjukkan nilai signifikansi ke 3 variabel independen dalam penelitian ini yaitu *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* memiliki nilai absolut residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

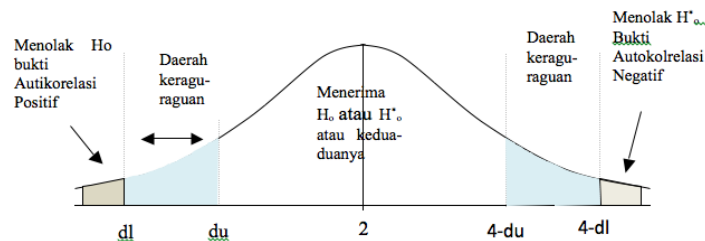
Uji Autokorelasi

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.914 ^a	.835	.831	1.970

Autokorelasi pada tabel di atas diketahui nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,970, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 96 dan jumlah variabel independen 3, sehingga nilai DU sebesar 1,704 (Sumber nilai DU ada di Dubin Watson). Jadi nilai DW 1,970 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,704 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,704 = 2,296$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi seperti yang nampak pada gambar berikut:

Gambar 1. Posisi Koefisien D-W



Analisis Regresi Berganda

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.978	3.206		2.177	.032
	Work Life Balance	.486	.156	.379	3.113	.000
	Happiness On Work	.577	.111	.506	5.186	.000
	Emotional Stability	.873	.188	.350	5.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Barista
Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta = 6,978. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 6,978. Hal ini menunjukkan apabila variabel *work life balance*, *happiness on work*, *emotional stability*, dan ei (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun sebesar 6,978.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,486$, berarti bahwa apabila nilai variabel *work life balance* (X_1) mengalami 8kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,486 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,577$, berarti bahwa apabila nilai variabel *happiness on work* (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,577 point.
- 4) Nilai koefisien $b_3 = 0,873$, berarti bahwa apabila nilai variabel *emotional stability* (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,873 point.

Uji T

Tabel 14. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.978	3.206		2.177	.032
	Work Life Balance	.486	.156	.379	3.113	.000
	Happiness On Work	.577	.111	.506	5.186	.000
	Emotional Stability	.873	.188	.350	5.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Barista
Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pada variabel *work life balance* (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,113 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel *work life balance* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun juga akan semakin meningkat.
- b. Pada variabel *happiness on work* (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,186 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel *happiness on work* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *happiness on work* maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun juga akan semakin meningkat.
- c. Pada variabel *emotional stability* (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,368 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel *emotional stability* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *emotional stability* maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun juga akan semakin meningkat.

Uji F

Tabel 15. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.150	3	144.383	91.434	.000 ^b
	Residual	320.590	92	3.485		
	Total	753.7402	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Barista
b. Predictors: (Constant), Emotional Stability, Work Life Balance, Happiness On Work

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 91,434 > F_{tabel} = 2,686$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengaruh *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.914 ^a	.835	.831

Std. Error of the Estimate
1.86673

a. Predictors: (Constant), Emotional Stability, Work Life Balance, Happiness On Work
b. Dependent Variable: Kinerja Barista
Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil nilai Rsquare mendekati 1 yaitu 0,835, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya yaitu 16,5% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun berpengaruh positif dan signifikan

E. SARAN

Bagi penelitian selanjutnya mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi keputusan pembelian pada coffeshop yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Melakukan pengambilan jumlah sampel pada objek penelitian yang berbeda sehingga akan diperoleh hasil yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

Ardiano, D., & Ekowati, V. M. (2025). Pengaruh Happiness At Worklife Dan Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas). *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(1), 377-402.

- Bataineh, K.A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*; Vol. 12, No. 2; 2019 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012
- Bataineh, Khalid Adnan. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 33-39.
- Erselcan, R.C. (2023). The Role of Happiness on Job Satisfaction and Employee Performance: A Cross-Cultural Research in Italy and Turkey. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences* ISSN: 1925 – 4423 Volume: XIII, Issue: 2, Year: 2023, pp. 520-553
- Fisher, C. D. (2016). Happiness At Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Fisher, G.G. (2017). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*. ProQuest Dissertations and Theses
- Haris, P.O. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Happiness At Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Yogyakarta. S1 thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hasanah, K. (2024). Emotional stability, performance orientation, job performance on east java firms Indonesia. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science* ISSN: 2808 7399 Volume 04 Issue 03
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 7.
- Jaharuddin, N.S. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management* Vol. 13 No. 1, 2019 pp. 106-118

- Januwarsono, S. (2015). 'Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia', *European Journal of Business and Management*, 7(8), pp. 9–17.
- Karmila (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi. *ISAFIR Islamic Accounting and Finance Review* ISSN 2797-166x Volume 3, Nomor 1, Edisi Juni 2022
- Lockwood, N.R. (2013). *Work-life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, VA.
- Malik, K., Majid, J., & Suhartono, S. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Emotional Stability Terhadap Corporate Sustainability Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 3(1), 82-101.
- Marseno, W. A., & Muafi, M. (2021). The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(2), 01-15.
- Marseno, W.A. (2021). The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement. *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy* 3(2) (2021) 1-15
- Nugraha, A.A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Work-Life Balance, Dan Happiness To Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt Di Wonogiri. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nugraha, S.B. (2023) Pengaruh Work Life Balance Dan Work Happiness Terhadap Kinerja Melalui Affective Commitment Sebagai Variabel Mediasi. S1 thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisayah, I. (2022). The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 1-13.
- Olarewaju, Y. (2024). Emotional Stability as Correlate of Students' Academic Performance in Primary Schools. *ASEAN Journal of Community and Special Needs Education* 3(1) (2024) 51-58

- Oriarewo. (2018). The Influence of Emotional Stability on Employees' Performance: A Review. South Asian Journal of Social Studies and Economics 2(1): 1-8, 2018; Article no.SAJSSE.42509
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. International Journal of Advances in Management and Economics, 3(2), 1-17.
- Pramanik, P. D., & Rahmanita, M. (2023). Work-Life Balance And Servant Leadership For Better Organizational Commitment Of Tourism Employees: The Role Of Affective Well-Being As A Mediator. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 10(2), 829-845.
- Preeti & Khanna, Parul. (2011). Work-Life Balance a Tool for. Increased Employee Productivity and Retention. Lachoo Management. Vol. 2 (2)
- Rahmadani, M. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Binanga Karya). Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. 3025-1192 (2023), 1 (1): 147–159
- Situmorang. V.V. (2024). The Influence Of Self-Awareness, Happiness At Work And Physical Work Environment On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At BPKP Sumateta Utara. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration |IJEBAS E-ISSN: 2808-4713
- Sungkana, D.J. (2024) Pengaruh Work Life Balance Dan Happiness At Work Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator. S1 thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Tunsi, W. (2023). Study of Impact of Happiness at Workplace on Work Performance Among the Executives in IT Sector. Inf. Sci. Lett. 12, No. 1,2679-2692 (2023)
- Wahyudi, I.K. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Burnout on Nurse Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. International Journal of Economics Development Research, Volume 5(2), 2024 pp. 2038-2053