

**ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA YANG MENJADI
PERTIMBANGAN KAUM MILENIAL SEBAGAI BARISTA KOPI**

Skripsi

Oleh:

**CLARICHA IGNEZ PRATIWI MUKTI
1816051070**



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA YANG MENJADI PERTIMBANGAN KAUM MILENIAL SEBAGAI BARISTA KOPI

Oleh

CLARICHA IGNEZ PRATIWI MUKTI

Indonesia merupakan salah satu produsen kopi terbesar dunia. Saat ini banyak generasi milenial yang memiliki minat untuk menjadi seorang barista kopi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor kepuasan kerja yang menjadi pertimbangan kaum milenial sebagai barista kopi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianalisis menggunakan analisis faktor dengan objek penelitiannya ialah barista milenial di Indonesia. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan sampel 242 responden, dianalisis secara deskriptif dan analisis jalur menggunakan *program SPSS 26*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terbentuk dua faktor kepuasan kerja baru yang menjadi pertimbangan kaum milenial sebagai barista yaitu faktor lingkungan kerja yang terdiri dari minat, ketentraman kerja, sikap kerja, perasaan kerja, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai, komunikasi antar karyawan, dan komunikasi dengan atasan; serta faktor finansial yang terdiri dari sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan promosi. Implikasi dari penelitian ini diharapkan pengelola *coffee shop* di Indonesia dapat memperhatikan karyawan dari segi lingkungan kerja dan finansial agar kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk dengan optimal.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Barista Kopi, Generasi Milenial

ABSTRACT**ANALYSIS OF JOB SATISFACTION FACTORS WHICH ARE CONSIDERED
BY MILENIALS AS COFFEE BARISTA****By****CLARICHA IGNEZ PRATIWI MUKTI**

Indonesia is one of the world's largest coffee producers. Currently, many millennials are interested in becoming a coffee barista. This study aims to determine the factors of job satisfaction that are considered by millennials as coffee baristas. This study uses factor analysis through a quantitative approach with the research object being millennial baristas in Indonesia. Data was collected using a questionnaire with a sample of 242 respondents, analyzed descriptively and path analysis using the SPSS 26 program. The results of this study indicate that two new job satisfaction factors are formed which are considered by millennials as baristas, namely work environment factors consisting of interest, peace work, work attitude, work feeling, type of work, work time setting, work equipment, air circulation, employee health, communication between employees, and communication with superiors; as well as financial factors consisting of the payroll system, social security, benefits, facilities, and promotions. The implications of this research are that coffee shop managers in Indonesia can pay attention to employees in terms of the work environment and finances so that employee job satisfaction can be formed optimally.

Keywords: Job Satisfaction, Coffee Barista, Millennial Generation

**ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA YANG MENJADI
PERTIMBANGAN KAUM MILENIAL SEBAGAI BARISTA KOPI**

Oleh

CLARICHA IGNEZ PRATIWI MUKTI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA
YANG MENJADI PERTIMBANGAN KAUM
MILENIAL SEBAGAI BARISTA KOPI**

Nama Mahasiswa : **Claricha Iqnez Pratiwi Mukti**


Nomor Pokok Mahasiswa : **1816051070**


Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing


Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP 19850115 200801 2 002


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIK 231704 850404 201

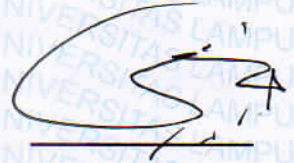
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.
NIP 19740918 200112 1 001

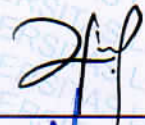
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

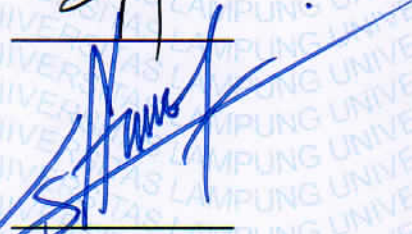
Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**



Penguji : **Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.

NIP 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **15 Februari 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 9 Februari 2023
Yang membuat pernyataan



Claricha Ignez Pratiwi Mukti
NPM. 1816051070

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Claricha Ignez Pratiwi Mukti lahir di Bandar Lampung, 24 Januari 2000, sebagai anak bungsu yang lahir dari Bapak Mukari dan Ibu Hartati. Penulis memiliki satu saudara kandung yaitu satu kakak perempuan bernama Diaz Pratiwi Mukti. Penulis telah menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Xaverius 3 Way Halim Bandar Lampung pada tahun 2006, Sekolah Dasar (SD) di SD Xaverius 3 Way Halim Bandar Lampung pada tahun 2012, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Xaverius 4 Way Halim Bandar Lampung pada tahun 2015, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Fransiskus Bandar Lampung pada tahun 2018. Penulis terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN.

Selama menjadi mahasiswi, penulis turut aktif menjadi pengurus anggota maupun inti dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Penulis menjadi anggota bidang DIKA periode 2018, anggota PSDA pada tahun 2019, dan menjabat sebagai sekretaris bidang PSDA pada tahun 2020. Penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sukabumi Indah, Sukabumi, Bandar Lampung dan telah melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Bank Lampung Pusat pada Divisi Sekretaris Perusahaan.

MOTTO

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

(Amsal 23 : 18)

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

(Yeremia 29 : 11)

“Effort makes you. You will regret someday if you don't do your best now. Don't think it's too late but keep working it”

(Jeon Jungkook BTS)

PERSEMBAHAN

Dengan iringan Puji Tuhan untuk seluruh nafas kehidupan dan berkat pada setiap hari yang telah dilalui, hingga kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini

Saya persembahkan karya ini untuk:

Kedua Orang Tua yang saya cintai dan sayangi

Bapak Mukari dan **Bu Hartati** yang telah mendidik, membesarkan serta merawat dengan penuh kasih sayang, dan membimbingku secara tegas dan selalu memberikan yang terbaik untukku. Serta selalu memberikan dukungan dan motivasi tanpa henti untuk keberhasilan dalam hidupku.

Kepada satu-satunya saudara kandungku, **Diaz Pratiwi Mukti** yang telah memberikan semangat, energi positif dan selalu mendukungku dalam keadaan apapun. Terimakasih kepada semua anggota keluarga yang aku sayangi dan terimakasih atas semua yang telah kalian berikan kepadaku tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Kepada teman-teman seperjuanganku di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, saya berharap semoga ilmu yang telah kita peroleh bersama dapat bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa.

Serta

Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi dengan judul **“Analisis Faktor Kepuasan Kerja yang Menjadi Pertimbangan Kaum Milenial Sebagai Barista Kopi”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus dengan segala peran-Nya di kehidupan penulis dan atas berkat karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Ida Nurhaida, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian;
3. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
6. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung atas izin dan bimbingannya;
7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan

yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga ibu senantiasa dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan pada setiap urusannya dan diberikan rahmat-Nya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;

8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si selaku Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah selalu menyertai di segala bentuk perjalanan kehidupan ibu.
9. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc. selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasehat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasehat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
12. Kedua orang tuaku, Bapak Mukari dan malaikat kehidupan yang sangat kucintai di bumi, Bu Hartati. Terima kasih untuk semua bentuk cinta yang telah diberikan di sepanjang hidupku. Segala nasihat kehidupan, bimbingan, doa, dukungan, maupun omelan dari kalian akan aku ingat selalu sebagai bekal senjata untuk berperang melawan kehidupan. Dengan adanya Bapak dan Ibu di bumi, hidupku sudah menjadi cukup, terasa mudah dan penuh dengan kenangan. Terima kasih atas usaha Bapak dan Ibu untuk membukakan semua pintu di dunia untukku. Terima kasih karena telah menerima aku menjadi anakmu. Walaupun aku masih sangat kurang sempurna sebagai anak, tapi setelah ini akan aku usahakan untuk memberikan seluruh dunia untukmu. Sudah banyak perjuangan yang Ibu dan Bapak lalui di dunia ini. Tapi kini kupastikan bahwa semuanya itu tidak akan

menjadi sia-sia. Dahulu Ibu dan Bapak yang selalu menjadi pelindungku, sekarang izinkan anak bungsumu ini yang akan menjadi tamengmu. Aku akan tumbuh menjadi anak yang lebih baik lagi semampu yang ku bisa. Pencapaian ini adalah persembahan yang paling istimewa untuk Bapak dan Ibu.

Panjanglah umur kalian di bumi, maka akan aku usahakan untuk memberikan kebahagiaan yang lebih banyak dan besar untukmu. Aku bangga bisa menjadi anak bungsumu.

13. Satu-satunya saudara kandungku, Diaz Pratiwi Mukti. Besar rasa terima kasihku karena kamu juga lahir di dunia menjadi kakak bawelku. Dukungan dalam bentuk ilmu serta materi yang kamu berikan sudah sangat berguna dalam hidupku. Walaupun masih banyak tengkarnya, tapi aku senang karena kakakku adalah kamu. Semakin jayalah kamu di bumi, semoga dunia juga turut memberikan kebahagiaan kepadamu. Tuhan memberkati selalu.
14. Keluarga besar ‘Wartinah Big Family’. Terima kasih atas dukungannya untukku. Semoga kita tetap bisa merayakan semua momen ulang tahun, natal, atau sekedar kumpul bersama dengan perayaan kecil-kecilan lainnya bersama keluarga besar.
15. Rekan-rekan barista yang telah bersedia membantu saya dalam pengisian kuesioner, Kak Riki, kak Dendi, Aan, Chiko, Bang Fidel, Bang Afiks, Kak Dickey, dan teman-teman barista lainnya. Semoga semakin jaya menjadi barista kaya dan jam terbang lebih tinggi lagi.
16. Teman-teman dengan nama grup whatsapp ‘Suheri (Suka Heboh Sendiri)’, Santika, Ana, Sasyi, Lindah, Indah Syakina, Dinda. Terima kasih karena sudah menjadi teman yang paling heboh dan bisa mencairkan suasana saat berkumpul di masa perkuliahan.
17. Teman seperjuangan mengerjakan skripsi, Izza, Tessa, Salsa, Indah, Sasyi, Rahma, Ibnu, Hafazah. Terima kasih sudah menjadi telinga saat aku galau dan banyak masalah serta menjadi pusat pergibahan yang menghibur. Semoga waktu kita kaya nanti, kita makan di tempat terenak di dunia dan rebutan untuk bayarin satu sama lain. Terima kasih ya sudah mau menjadi temanku yang ga enakan ini. Bahagia selalu ya. Nanti kita bertemu di titik sukses masing-masing.

18. Jajaran Power rangers, Indah, Bli Dwiki, Dinda, Faizal, Izza, Mba Wit, Sonya, Tessa, Salsa, Abang Dio, Ica, Totok, dan Diah. Terima kasih karena sudah menjadi gila bersama-sama di sepanjang kepengurusan HMJ tercinta. Segala cerita lucu, sedih, pertengkaran yang sudah kita lalui selama satu tahun bersama akan aku ingat selalu. Semoga nanti bisa menjadi cerita inspiratif untuk anak-anakku, bahwa aku pernah memiliki teman-teman yang bertanggung jawab dan hebat dalam membangun HMJ dikala pandemi. Terima kasih karena kalian menjadi salah satu memori hebat dan menyenangkan di kehidupanku. Salah satu bagian proses bertumbuhku dalam kehidupan adalah kalian. Power Rangers bersatu bisa gila!
19. Kepala Bidang PSDA 2020, Aldy Khafisar. Terima kasih untuk selalu menemani aku saat menjabat sebagai petinggi PSDA. Semoga nanti di kesempatan lain kita bisa bekerja sama lagi. Senang bisa bertemu menjadi kabid dan sekbid dalam dunia HMJ. Nanti kita buat cerita baru lagi sebagai sahabat yang saling mendukung dan membantu ya, Aldy. Bahagia selalu.
20. Teman-teman angkatan 19, Bakur, Bagus, Devi, Adit, Nafa, Rosadi, Mufti, Aisyah, Chika, Step dan teman-teman lainnya yang tidak bisa aku sebutkan satu per satu. Terima kasih karena di sepanjang perkuliahan maupun dalam HMJ, kalian telah membantuku melaksanakan berbagai macam progja kepengurusan.
21. Teman-teman angkatan 20, Dea, Wawan, Else, Farhan, Hafidz, Fahri, Aziza, Dira, Piya, periku Anne, Fifah, Teguh, Arzeta, terkhusus sahabatku tercinta Cheivo, Fauzi dan Towni yang sudah mau mendengarkan segala kecapekanku di dunia. Terima kasih karena sudah mau angkat telfon tengah malam sampai subuh hanya untuk gibah dan curhat dari topik penting sampai ga penting. Terima kasih sudah dengan sangat effort memberikan dukungannya baik di situasi sedih maupun menyenangkan. Cerita hidupku juga menjadi menyenangkan dengan adanya kalian. Semoga aku nanti bisa terus membantu kalian di dunia yang keras ini bos. Sangat amat menyenangkan bisa kenal dengan tiga makhluk aneh seperti kalian.

22. Kawan-kawan Kelas Internasional 18, Terimakasih atas segala bentuk dukungan, bantuan serta kesan-kesan indah yang diberikan pada masa perkuliahan;
23. Untuk mentor kehidupan kuliah, Bang Lele. Terima kasih atas semua humor receh dengan ketawa khasnya di kabis.
24. Kawan-kawan KKN, Ria, Winny, Tasya, Faiqah, Elsa, Rani, Rindy, Clara, Musabiq, Aldo, Christ, Glenn, Ucok, Bang Farid dan Bang Bowo. Terimakasih telah menjadi teman baruku dan menjadi begitu dekat semasa kegiatan KKN dan terimakasih telah memberikan pengalaman baru di masa perkuliahan;
25. Teman-teman semasa SMPku yang ceria dan penuh warna, Zeanet, Bella, Vania, Tata yang sesekali sudah mau meluangkan waktunya untuk main bareng. Walaupun sekarang sudah sibuk dengan urusan kerjanya masing-masing, tapi tolong kita kumpulnya jangan pas layat doang ya.
26. Sahabat terkasihku semasa SMA, Arum dan Frisca yang sampai saat ini masih aktif nelponin dan saling berkabar di grup sugar baby. Terima kasih karena sudah menjadi psikologku dikala pusing. Terima kasih selalu mendukung aku walaupun sebenarnya kalian juga nyebelin lemotnya. Nanti di akhir tahun kita main sama-sama lagi ya ke sanwu buat makan chilli oil kesukaan kita.
27. Sahabat-sahabat lainnya semasa SMA, Valen, Jeje, Lisyia, Maria, Pricil, Vano, Owen, Tito, dan teman-teman circleku lainnya. Semoga kita semakin sering main bareng lagi. Terima kasih untuk segala bentuk dukungannya selama ini.
28. Umi dan Buya terima kasih karena sudah mau menampungku selama tidur di rumah Umi dan Buya. Terima kasih untuk tempat tidur dan makanan enakya. Semoga Umi dan Buya sehat selalu serta diberikan kemudahan dan kebahagiaan di dunia.
29. Idol Kpop kesayanganku dikala aku pusing dengan kegiatan dunia, Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan terkhusus Jeon Jungkook. Terima kasih karena konten-konten menghibur kalian yang bisa memberikan semangat untukku.
30. Rekan-rekan seperjuangan, seangkatan Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2018 yang semua mahasiswanya tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Terimakasih telah menjadi keluarga baru dimasa perkuliahan ini, dan terimakasih atas kerjasamanya, kekeluargaannya, dan semangat selama ini, semoga kita semua bisa menjadi orang-orang yang sukses dimasa depan;

31. Almamater tercinta, Universitas Lampung.
32. Untuk diri sendiri, Claricha Ignez Pratiwi Mukti. Terima kasih ya kamu sudah berjuang sampai di titik ini. Walaupun masih banyak kurangnya, walaupun perjalanannya lambat, walaupun banyak kenyataan yang gak sesuai dengan ekspektasimu, tapi percaya deh, ini udah yang terbaik menurut Tuhan. Ca, tolong selalu percaya sama rencana-rencana Tuhan ya. Selalu berpegang teguh kalau waktu Tuhan itu yang terbaik. Tepat. Gak pernah terlalu cepat ataupun terlambat. Skripsi ini juga bukan akhir perjalanan melainkan awal dari perjalanan hidup kamu ke depannya. Tetap semangat dan berpengharapan! Tuhan berkati kamu, Ca.

Semoga tugas akhir yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya.

Bandar Lampung, 10 Februari 2023
Penulis

Claricha Ignez Pratiwi Mukti

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Perilaku Organisasi	9
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	9
2.1.2 Model Perilaku Organisasi	9
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi	11
2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	13
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.3 Generasi Milenial	17
2.4 Barista.....	19
2.5 Penelitian Terdahulu	20
2.6. Kerangka Penelitian	24
III. METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	29

3.3	Populasi dan Sampel	33
3.3.1	Populasi.....	33
3.3.2	Sampel	34
3.4	Sumber Data.....	35
3.4.1	Data Primer	35
3.4.2	Data Sekunder.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6	Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1	Uji Validitas.....	37
3.6.2	Uji Reliabilitas	38
3.6.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	38
3.6.4	Analisis Faktor.....	39
3.6.4.1	Proses Analisis Faktor.....	39
3.6.4.2	Model Analisis Faktor.....	41
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1	Gambaran Umum	44
4.1.1	Kelompok Generasi	44
4.1.2	Generasi Milenial.....	45
4.2	Generasi Milenial di Indonesia	49
4.3	Pengumpulan Data Penelitian	50
4.4	Data Analisis Deskriptif.....	51
4.5	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
4.6	Hasil Uji Validitas.....	59
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	60
4.8	Hasil dan Pembahasan.....	61
4.8.1	Hasil Uji Normalitas	61
4.8.2	Uji Kelayakan Analisis Faktor.....	64
4.8.2.1	Uji <i>Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling</i> dan <i>Measure of Sampling Adequacy</i>	64
4.8.2.2	<i>Anti-Image Matrics</i>	64
4.8.2.3	Interpretasi Analisis Faktor dengan SPSS	66

4.8.2.3.1 . Penjelasan Variabel Oleh Faktor Pada Analisis <i>Communalities</i>	66
4.8.2.3.2 Faktor yang Terbentuk pada Analisis Total <i>Variance Explained</i>	68
4.8.2.3.3 <i>Factor Loading</i> pada <i>Rotated Component Matrix</i>	70
4.9 Pembahasan Faktor Lingkungan Kerja	72
4.10 Pembahasan Faktor Finansial.....	74
V. KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Negara Pengekspor Kopi Terbesar Dunia.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional	30
Tabel 4.1 Pengelompokan Generasi Menurut <i>National Chamber Foundation</i> :	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	51
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Psikologis	53
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Fisik.....	55
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Finansial	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Sosial	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji KMO, MSA dan <i>Bartlett's Test</i>	64
Tabel 4.13 Nilai <i>Anti-Image Matrics</i> pada Faktor Psikologis.....	64
Tabel 4.14 Nilai <i>Anti-Image Matrics</i> pada Faktor Fisik	65
Tabel 4.15 Nilai <i>Anti-Image Matrics</i> pada Faktor Finansial.....	65
Tabel 4.16 Nilai <i>Anti-Image Matrics</i> pada Faktor Sosial	66
Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Communalities</i> pada Faktor Psikologis	66
Tabel 4.18 Hasil Uji <i>Communalities</i> pada Faktor Fisik.....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Communalities</i> pada Faktor Finansial	67
Tabel 4.20 Hasil Uji <i>Communalities</i> pada Faktor Sosial	68
Tabel 4.21 <i>Total Variance Explained</i>	69
Tabel 4.26 <i>Rotated Component Matrix</i>	70

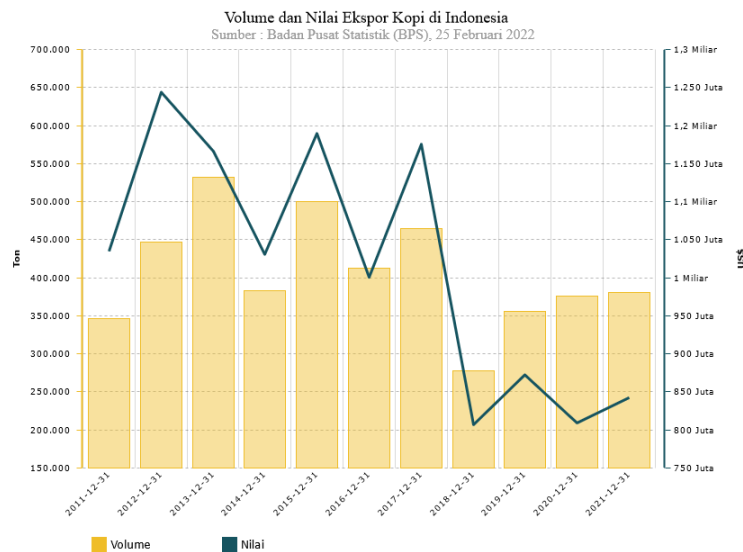
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Volume dan Nilai Ekspor Kopi di Indonesia.	1
Gambar 1.3 Konsumsi Kopi Domestik di Indonesia Periode 2016-2021	3
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	26
Gambar 4.1: Rekap Generasi Milenial Menurut Tahun Kelahiran Berdasarkan Berbagai Peneliti	45
Gambar 4.2 Uji Normalitas Faktor Psikologis	62
Gambar 4.3 Uji Normalitas Faktor Fisik	62
Gambar 4.4 Uji Normalitas Faktor Finansial	63
Gambar 4.5 Uji Normalitas Faktor Sosial	63
Gambar 4.18 <i>Scree Plot Component</i>	70

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah volume eksportir dan produsen kopi terbesar di dunia. Hasil perkebunan kopi di Indonesia juga merupakan penyumbang devisa negara selain minyak dan gas (Yuwono, 2020). Negara dari luar Indonesia memiliki minat yang banyak terhadap kopi asal Indonesia, untuk itu tingkat ekspor kopi dari Indonesia cukup besar. Pada tahun 2020, angka volume ekspor kopi Indonesia sebesar 375.060.000 ton dengan nilai ekspor sebesar US\$ 809.020.000.000, kemudian pada tahun 2021, volume tersebut naik sekitar 1,21% menjadi sebesar 380.017.000 ton dengan nilai ekspor yang meningkat 4,11% dari tahun sebelumnya sebesar US\$842.052.000.000. Dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1 Volume dan Nilai Ekspor Kopi di Indonesia.

Sumber : (Annur, 2022)

Bahkan, Indonesia menduduki peringkat keempat sebagai pengeksport kopi terbesar dunia, setelah Brazil, Vietnam, dan Colombia (Lihat tabel 1.2).

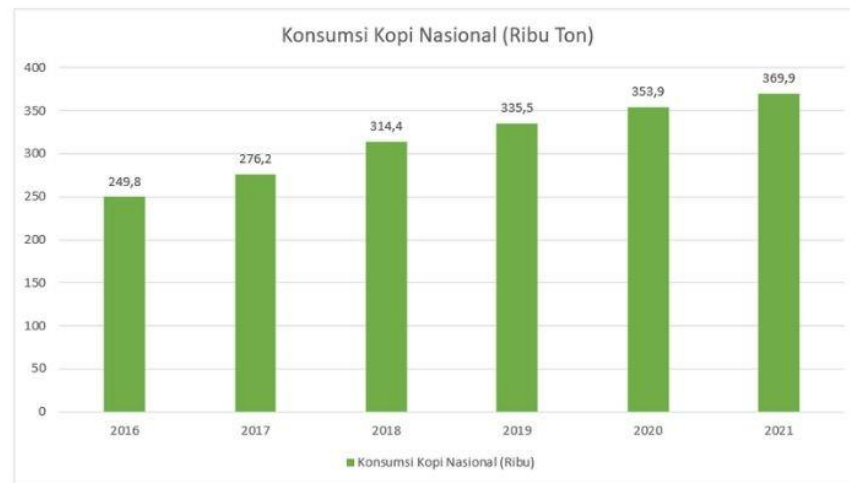
Tabel 1.1 Negara Pengeksport Kopi Terbesar Dunia

Negara	Jumlah Ekspor (2021-2022)
Brazil	39,076,368
Vietnam	25,932,706
Colombia	12,495,209
Indonesia	7,106,838
India	6,807,967

Sumber : (International Coffee Organization, 2018)

Hal tersebut didukung dengan melimpahnya kebun kopi di Indonesia, terutama di lima provinsi penghasil kopi terbesar di Indonesia tahun 2021, yakni Sumatera Selatan di posisi pertama dengan penghasilan kopi sebanyak 188.760 ton, Lampung sebanyak 115.689 ton, Sumatera Utara sebanyak 74.512 ton, Aceh sebanyak 73.674 ton, dan Bengkulu sebanyak 69.861 ton (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2021). Melimpahnya produk kopi membuat sebagian besar masyarakat Indonesia menjadikan minum kopi sebagai budaya. Dahulu, minum kopi atau istilah yang saat ini sering disebut ‘ngopi’ oleh kalangan muda identik dengan bapak-bapak yang rajin minum kopi di pagi hari untuk meningkatkan stamina dan menyegarkan tubuh. Namun, di masa kini budaya ‘ngopi’ sudah menjadi tren, gaya hidup dan rutinitas di kalangan anak muda.

Fenomena tersebut didukung dengan peningkatan jumlah konsumsi kopi di Indonesia selama enam tahun terakhir (lihat gambar 1.2). Konsumsi kopi domestik saat ini tumbuh sekitar 13,9% per tahun, angka pertumbuhan ini melebihi persentase konsumsi dunia yang berada di angka 8% per tahun (Ifthiharfi, 2021).



Gambar 1.2 Konsumsi Kopi Domestik di Indonesia Periode 2016-2021.

Sumber: (Ifthiharfi, 2021)

Gaya hidup dan tren ‘ngopi’ yang berkembang luas di Indonesia, membuat semakin banyaknya tren pertumbuhan *coffee shop*, yang tidak hanya sebagai tempat minum kopi, tetapi juga sarana bagi kaum muda untuk berkumpul, bertukar pikiran dengan teman-teman, bahkan bisa dijadikan sebagai tempat *workspace*. Anak muda saat ini menyukai tempat yang bagus, nyaman, dan *instagramable*, sehingga cocok untuk berfoto kemudian diunggah ke media sosial (Mubin, 2021).

Coffee Shop sendiri merupakan bisnis yang bergerak di bidang *food and beverages* yang menawarkan kopi racikan khas sebagai menu utamanya (Mochammad, 2020). Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Toffin yang bekerja sama dengan Majalah Mix mengatakan bahwa jumlah *coffee shop* pada bulan Agustus 2019 di Indonesia mencapai lebih dari 2.950 gerai dan diperkirakan akan terus bertumbuh di tahun-tahun berikutnya (Toffin Indonesia, 2020). Munculnya *coffee shop* di berbagai daerah Indonesia tentunya juga meningkatkan minat profesi barista sebagai

penggerak keberlangsungan usaha, baik itu sebagai barista *full time* maupun *part time* (Syamsiyah, 2018).

Profesi sebagai barista kini menjadi peluang profesi yang menjanjikan akibat tingginya konsumsi kopi di kalangan anak muda. Kata barista berasal dari Bahasa Italia yang artinya *bartender* yaitu seseorang yang meracik dan menyajikan berbagai jenis minuman. Namun, seiring dengan berjalannya waktu, barista masa kini diartikan sebagai profesi meracik kopi (Mone, 2022). Profesi ini membutuhkan kemampuan khusus dalam meracik kopi. Selain harus pandai dalam meracik kopi, seorang barista juga harus mahir dalam menghias kopi atau biasa disebut dengan *latte art* (Goestiana, 2020). Untuk bisa mahir membuat *latte art* yang cantik diperlukan teknik khusus agar hasilnya sempurna. Teknik ini memerlukan waktu setidaknya selama empat bulan hingga membuat barista mahir membuat *latte art*. Hal lain yang perlu dikuasai oleh barista agar dapat menciptakan kopi berkualitas ialah memilih biji kopi terbaik, menggiling, serta menyeduh dengan teknik agar cita rasa dari kopi dapat sesuai dengan keinginan pelanggan (Mone, 2022).

Profesi meracik kopi tersebut bahkan menjadi tren bagi banyak anak muda saat ini, khususnya milenial. Generasi milenial merupakan suatu kelompok masyarakat yang menurut para ahli lahir di kisaran tahun 1980-an hingga 2000-an (Ananda, 2022). Menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang bekerjasama dengan Badan Pusat Statistik di tahun 2018, rentang usia generasi milenial saat ini berkisar antara 20 tahun hingga 40 tahun yang merupakan usia produktif tulang punggung perekonomian Indonesia (BPS, 2018).

Pada tahun 2020, Badan Pusat Statistik Kabupaten Demak mencatat sebesar 70,72 persen penduduk yang berada di usia produktif (BPS, 2021). Generasi milenial di Indonesia saat ini berjumlah sebesar 35% dari penduduknya yang akan terus mendominasi hingga 2035 (Finaka, 2020). Menurut pengamatan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak pada tahun 2020, generasi milenial tidak bisa lepas dari

penggunaan *gadget* di kehidupan sehari-hari, bahkan ketika mereka berkumpul bersama dengan teman-temannya. Selain itu, ukuran sukses di dunia kerja yang diyakini oleh kaum milenial ialah ketika mereka bekerja secara nomaden atau berpindah-pindah lokasi kerja karena mereka beranggapan bahwa dengan perpindahan tersebut maka dianggap memiliki jam terbang yang tinggi (Sulistiyawan, 2020).

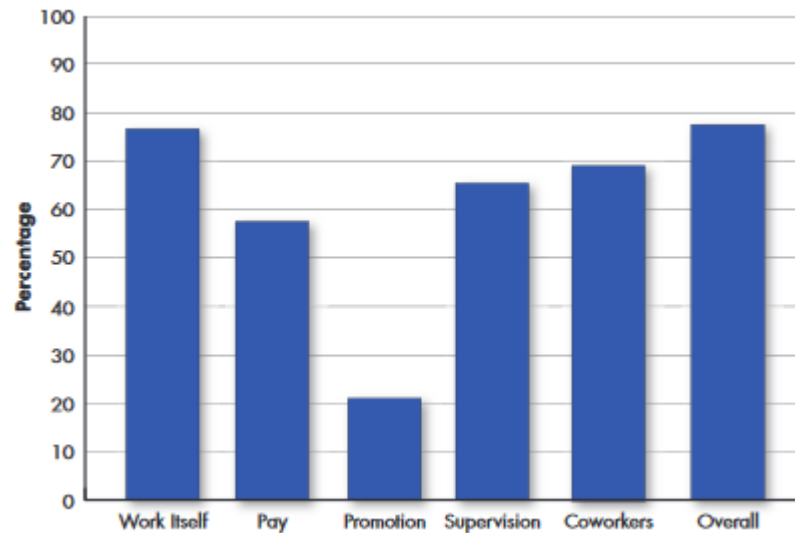
Minat generasi milenial untuk menjadi barista meningkat disebabkan karena kaum muda suka mencari pekerjaan yang bisa membuat citra dirinya naik. Bekerja di tempat yang bisa menambah pengalaman dan teman menjadi kesenangan tersendiri bagi barista milenial, apalagi jika tempat tersebut ramai dibicarakan oleh kalangan muda lainnya (Syamsiyah, 2018). Kompensasi barista untuk kalangan anak muda juga terbilang cukup untuk menambah uang jajan bulanan. Gaji yang diberikan kepada seorang barista rata-rata sebesar Rp. 2.683.668 per bulannya dengan kisaran gaji terendah sebesar Rp. 763.000. Jika sudah memiliki kemampuan profesional, bersertifikat dan jam terbang yang tinggi, gaji barista dapat mencapai angka Rp. 7 juta hingga Rp. 10 juta (Arhando, 2021). Kisaran gaji yang diberikan kepada barista tersebut menyesuaikan dengan keahlian yang dimiliki untuk meracik kopi dan pengetahuan yang dalam mengenai kopi.

Terdapat beberapa faktor yang memotivasi seseorang menjadi barista, khususnya pada generasi milenial berdasarkan penelitian terdahulu, diantaranya yakni: kebutuhan untuk menambah uang jajan yang umumnya pekerjaan menjadi seorang barista dilakoni oleh mahasiswa (Ramadhan, 2017). Ada pula motivasi seseorang untuk menjadi barista dikarenakan rasa ketertarikannya terhadap kopi sehingga bekerja menjadi barista menjadi hobi bagi sebagian barista (Ramadhan, 2017). Motivasi barista lainnya adalah untuk eksistensi diri karena menjadi seorang barista berarti juga menjadi seorang teman bagi pelanggannya (Nurjanah, 2019). Dengan demikian, menjadi barista memiliki kepuasan tersendiri, baik secara sosial maupun ekonomi.

Sementara itu, menurut observasi yang dilakukan selama 3 bulan 2 minggu, dimulai pada tanggal 1 Oktober 2021 hingga 14 Januari 2022 di kedai kopi Suway, beberapa teman menganggap bekerja menjadi seorang barista memiliki ketertarikannya tersendiri. Saat seorang barista meracik *espresso* dengan mesin, membuat *latte art*, hingga pandangan pekerjaan yang dianggap menyenangkan karena tempat kerja yang bagus dan bisa berkomunikasi dengan orang lain, menyebabkan ketertarikan kaum milenial untuk menjadi seorang barista.

Berdasarkan motivasi-motivasi tersebut, seorang barista dapat menikmati pekerjaannya sendiri sehingga ia dapat merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik (Robbins & Judge, 2018). Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang negatif (Robbins & Judge, 2018). Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, diantaranya; pekerjaan itu sendiri, bayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Tingkatan aspek kepuasan kerja tersebut dapat dilihat pada gambar 1.3.

Dilihat dari gambar 1.3, dapat disimpulkan bahwa aspek pekerjaan itu sendiri menjadi faktor yang paling tinggi persentase pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan aspek promosi memiliki persentase paling rendah terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang telah disimpulkan oleh As'ad (2012) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain faktor fisiologis, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor finansial.



Gambar 1.3 Faktor Kepuasan Kerja

Sumber: (Robbins & Judge, 2018)

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam kepada barista milenial mengenai kepuasan kerjanya. Penelitian ini diangkat dengan judul **“Analisis Faktor Kepuasan Kerja yang Menjadi Pertimbangan Kaum Milenial Sebagai Barista Kopi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang menjadi pertimbangan kaum milenial sebagai barista kopi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja yang menjadi pertimbangan kaum milenial sebagai barista kopi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kajian teori perilaku organisasi, khususnya mengenai kepuasan kerja pada generasi milenial sebagai barista kopi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi *coffee shop* dalam pengambilan keputusan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja barista, khususnya dari generasi milenial, sehingga dapat memotivasi kinerja mereka dengan lebih optimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi atau *organizational behavior* dapat diartikan sebagai bidang studi yang menyelidiki dampak bahwa individu, kelompok, dan struktur memiliki perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas dalam sebuah organisasi. Ilmu mengenai perilaku organisasi penting untuk dikaji guna mengetahui pengertian dari sebuah organisasi (Badu & Djafri, 2017).

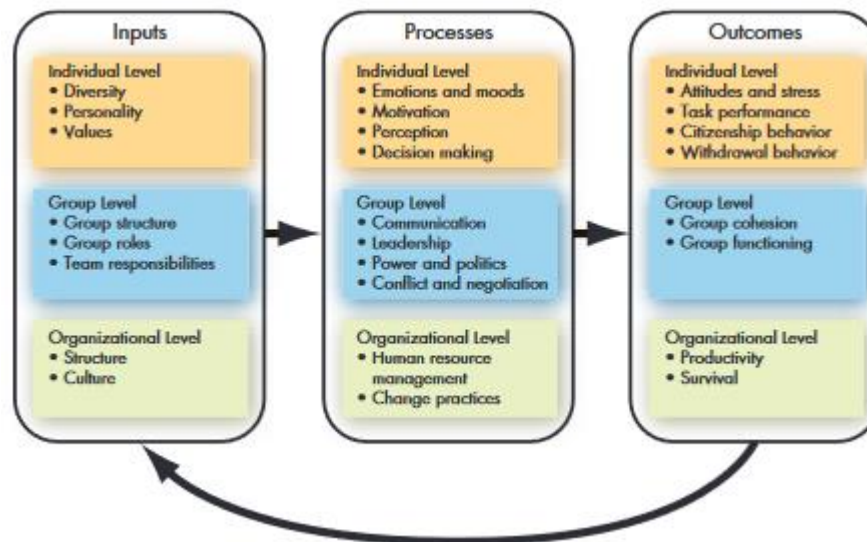
Pendapat lain mengatakan bahwa struktur dan sistem organisasi berpengaruh pada perilaku organisasi baik sebagai individu maupun anggota kelompok yang akan dipelajari, guna mencari solusi agar manajemen organisasi dapat terkelola dengan efektif (Supartha & Sintaasih, 2017). Selain itu, perilaku organisasi juga dapat didefinisikan sebagai sebuah studi yang meneliti mengenai perilaku manusia dalam kontribusinya di organisasi yang didasarkan pada metode ilmiah (Tewal et al., 2017).

Definisi yang telah disampaikan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan studi yang mempelajari tentang perilaku manusia secara individu maupun kelompok dalam berorganisasi. Perilaku manusia tersebut diteliti dengan tujuan untuk meningkatkan organisasi yang efektif.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Model menggambarkan representasi sederhana dari beberapa fenomena nyata di dunia. Model yang dikembangkan oleh Robbins & Judge mengusulkan tiga jenis

variabel (input, proses, dan hasil) pada tiga tingkatan analisis (individu, kelompok, dan organisasi). Model ini menggambarkan bahwa input mengarah ke proses, yang mengarah ke hasil. Model juga menunjukkan bahwa hasil dapat mempengaruhi input di masa depan (Robbins & Judge, 2018).



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi.

Sumber: (Robbins & Judge, 2018)

1. Input

Input adalah variabel seperti kepribadian, struktur kelompok dan budaya organisasi yang mengarah pada proses. Variabel-variabel ini mengatur poin untuk apa yang akan terjadi dalam suatu organisasi di masa depan. Banyak yang harus ditentukan dari hubungan kerja, misalnya, karakteristik keragaman individu, kepribadian, dan nilai-nilai genetik individu dan lingkungan masa kecil. Struktur kelompok, peran dan tanggung jawab tim akan segera diberikan sebelum atau setelah kelompok terbentuk (Robbins & Judge, 2018).

2. Proses

Proses adalah tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan organisasi sebagai akibat dari masukan dan yang mengarah pada hasil

tertentu. Pada tingkat individu, proses termasuk ke dalam emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan. Di tingkat kelompok, proses mencakup komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta konflik dan negosiasi. Pada tingkat organisasi proses meliputi manajemen sumber daya manusia dan praktik perubahan (Robbins & Judge, 2018).

3. Hasil

Hasil adalah variabel kunci yang ingin dijelaskan atau diprediksi yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil utama dari perilaku organisasi dalam tingkatan individu meliputi sikap dan stress, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku penarikan. Di tingkat kelompok, kohesi dan fungsi merupakan variabel dependen. Di tingkat organisasi, Robbins & Judge melihat produktivitas dan kelangsungan hidup secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2018).

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi, diantaranya ialah (Gani et al., 2021):

1. Peningkatan produktifitas. Produktifitas berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi. Apabila sebuah organisasi mencapai tujuannya dan proses pencapaiannya dilakukan dengan membuat pemasukan menjadi pengeluaran dengan biaya terendah, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut produktif.
2. Pengurangan kemangkiran. Mangkir merupakan perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang tidak masuk kerja tanpa disertai dengan alasan. Tingginya kemangkiran karyawan mengakibatkan efektivitas dan efisiensi organisasi menjadi rendah.
3. Penurunan *turnover*. *Turnover* merupakan pengunduran diri karyawan dari organisasi secara permanen. *Turnover* dapat berdampak baik apabila organisasi mendapatkan karyawan yang lebih baik. Namun juga tingkat *turnover* tinggi maka organisasi akan mengalami kerugian.

4. Peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perbedaan antara jumlah upah yang diterima oleh karyawan dengan besaran beban tugas yang harus dijalankan. Kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan apabila perbedaannya bernilai positif secara perhitungan sistematis.

Dalam penelitian ini, kajian mengenai kepuasan kerja berada dalam teori perilaku individu sebagai variabel yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu baik faktor internal maupun faktor eksternal.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pendekatan karakteristik pekerjaan berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan karyawan atau organisasi tempat seseorang bekerja dapat menentukan kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah reaksi emosional seseorang terhadap segala bidang dan aspek pekerjaan individu sehingga kepuasan kerja bukan merupakan suatu konsep tunggal (Indrasari, 2017).

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dijalankannya berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Izzati & Mulyana, 2019). Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap tentang sejauh mana perasaan karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan perbedaan aspeknya. Kepuasan kerja dapat digunakan sebagai evaluasi karyawan dari pekerjaan atau sikap yang terkait tentang berbagai aspek atau segi pekerjaan (Spector, 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perilaku yang didasari oleh perasaan seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang telah dijalankan oleh individu. Kepuasan kerja yang

dirasakan oleh masing-masing individu pekerja berbeda-beda dikarenakan keinginan, kebutuhan, serta status sosial masing-masing pekerja berbeda-beda.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori kepuasan kerja, diantaranya:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Porter pada tahun 1961 kemudian dikembangkan lagi oleh Locke di tahun 1976 yang berpendapat bahwa kepuasan maupun ketidakpuasan kerja berdasarkan aspek pekerjaan dinilai berdasarkan dua nilai yaitu (1) ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan manusia dengan apa yang terjadi dalam kehidupan nyatanya; dan (2) apa yang menjadi kebutuhan terpenting dari pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut. Tiap individu memiliki perasaan puas atau tidak puas yang bersifat pribadi. Perasaan tersebut timbul tergantung dari cara pandang individu menyikapi ketidaksesuaian antara harapannya dengan kenyataan hasil pencapaiannya.

b. Teori Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Dalam teori ini berbicara bahwa bidang tertentu dari pekerjaan seseorang dapat membuatnya merasa puas. Seseorang yang bekerja di bidang yang telah dibayangkannya akan dengan mudah menerima dan melakukannya dengan sukacita. Dengan begitu, hasil pekerjaannya pun akan sama dengan yang ia bayangkan. (Izzati & Mulyana, 2019) Teori ini berpendapat bahwa kepuasan individu akan pekerjaannya dapat berasal dari upah, atasan, lingkungan kerja, dan sebagainya yang menurut individu tersebut sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.

c. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Pandangan dari teori ini adalah kepuasan kerja dipandang dari sudut pandang yang berbeda secara dasar dibandingkan dengan pendekatan lainnya. Fokus dari teori ini adalah keinginan dari setiap orang dalam mempertahankan suatu keseimbangan emosional. Apabila individu berhasil dalam pekerjaannya maka

individu tersebut akan merasa senang namun juga timbul ketakutan akan kegagalan dalam diri individu. Kesenangan dalam diri individu setelah puas melakukan pekerjaannya semakin lama akan semakin berkurang kemudian rasa takut gagal tersebut muncul kembali sebelum akhirnya kembali ke kondisi normal. Hal tersebut muncul karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lama (Izzati & Mulyana, 2019).

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang bukan hanya berasal dari gaji. Sesuai dengan teori kebutuhan Maslow, apabila kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka seseorang akan memenuhi kebutuhan lainnya. Apabila kebutuhan dasar seseorang sudah terpenuhi melalui gaji, maka kebutuhan lain selain kebutuhan dasar ingin dipenuhi oleh seseorang. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang menurut (Jakaria & Putra, 2020):

1. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pekerjaan yang menantang secara mental merupakan upaya untuk mengasah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang sedang dijalankannya.

2. Ganjaran yang sesuai

Karyawan mengharapkan pengupahan yang adil sesuai dengan kebijakan yang berlaku, kemampuan individu, tuntutan pekerjaan, serta standar yang berlaku agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Kenyamanan dalam bekerja akan memudahkan karyawan untuk mengerjakan tanggung jawabnya. Dukungan dalam kondisi kerja dapat meliputi keadaan fisik yang aman, suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, serta faktor lingkungan lainnya.

4. Rekan kerja yang mendukung

Memiliki rekan kerja yang mendukung, memiliki visi dan misi yang sama akan membuat karyawan merasa senang kemudian tercipta kepuasan dalam bekerja.

5. Pekerjaan yang sesuai

Karyawan cenderung akan merasa senang dengan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian, kemampuan, serta keterampilan yang dimilikinya sehingga kepuasan kerja karyawan akan mudah tercapai.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (1966) dalam (Fortuna, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Karyawan setidaknya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi serta kemampuannya selama bekerja agar kualitas dirinya dapat meningkat.

2. Keamanan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang aman menjadi salah satu faktor yang sering meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan seseorang akan pekerjaannya, namun sedikit orang yang mengekspresikan ketidakpuasannya terhadap gaji.

4. Manajemen kerja

Manajemen kerja yang baik dapat menjaga kestabilan kondisi kerja karyawan sehingga kenyamanan karyawan saat bekerja dapat terjaga.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik juga dapat membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja. Faktor yang termasuk dalam kondisi kerja antara lain tempat kerja, ventilasi, pencahayaan, kantin, tempat parkir, dll.

6. Pengawasan

Peningkatan *turnover* dan absensi yang buruk dapat disebabkan oleh pengawasan yang buruk pula, untuk itu dengan pengawasan yang baik akan berdampak baik pula kepada karyawan dan perusahaan.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Fasilitas yang terdapat dalam perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaannya mengharuskan karyawan memiliki keterampilan tertentu yang dapat membuat karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya sehingga kepuasan akan tercapai.

8. Komunikasi

Komunikasi antar karyawan maupun kepada atasan penting untuk digunakan guna menyampaikan pendapat, saran, buah pikiran serta memahami satu sama lainnya yang dapat berperan dalam tercapainya kepuasan kerja.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan sulit digambarkan namun berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

10. Fasilitas

Fasilitas umum yang disediakan perusahaan seperti klinik, cuti, dana pensiun, perumahan, maupun kendaraan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pendapat lain disampaikan oleh (As'ad, 2012) yang telah merangkum beberapa faktor kepuasan kerja dari beberapa ahli sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis

Faktor ini berkaitan dengan kejiwaan seseorang yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

2. Faktor Fisik

Faktor ini berkaitan dengan lingkungan fisik kerja serta kondisi kerja seseorang yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, serta kesehatan pegawai.

3. Faktor Finansial

Faktor ini berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem pengupahan, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang disediakan, promosi.

4. Faktor sosial

Faktor ini berkaitan dengan komunikasi antar karyawan maupun atasannya.

Selain itu, (Gibson et al., 2012) berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang sebagai berikut:

1. Upah. Jumlah yang diterima setara dengan beban kerja yang dirasakan.
2. Pekerjaan. Sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
3. Peluang promosi. Adanya kesempatan untuk maju dan berkembang.
4. *Supervisor*. Kemampuan *supervisor* untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap para karyawan.
5. Rekan Kerja. Sejauh mana rekan kerja bersikap ramah, kompeten dan mendukung.

2.3 Generasi Milenial

Generasi milenial di Indonesia sudah menjadi perbincangan selama beberapa tahun terakhir akibat adanya bonus demografi yang merupakan istilah meledaknya populasi manusia yang berada pada usia produktif kerja yaitu usia 15-64 tahun. Umumnya, generasi milenial adalah anak-anak yang lahir dari orang tua yang berada di generasi *baby boomers*, tetapi kadang kala dapat disebut juga sebagai generasi *echo boomers* karena pada generasi milenial terdapat suatu peningkatan angka kelahiran di tahun 1980-an hingga 1990-an (Ananda, 2022).

Dari buku Milenial Nusantara menyebutkan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang lahir di kisaran tahun 1981 hingga tahun 2000 (Ali & Purwandi, 2017). Pendapat lainnya disampaikan oleh Tapscot di tahun 1998 bahwa milenial lahir di tahun 1976 hingga 2000, namun peneliti sosial lainnya berpendapat secara umum bahwa generasi milenial ditentukan dari tahun kelahiran di rentang tahun 1980-an hingga 2000-an (BPS, 2018).

Generasi milenial memiliki beberapa karakteristik dalam bekerja, sebagai berikut (Clifton, 2016):

1. Milenial menginginkan makna dalam bekerja bukan hanya menginginkan upah atau gaji. Pekerjaan yang dilakukan oleh milenial harus memiliki tujuan dalam organisasi. Hal ini berbanding terbalik dengan generasi *baby boomers* yang hanya menginginkan gaji saat bekerja.
2. Milenial menginginkan perkembangan diri dalam pekerjaan bukan hanya mengejar kepuasan kerja. Perkembangan diri dalam pekerjaan yang diinginkan oleh milenial ialah *skill* baru, pandangan baru, pelajaran mengenai hal baru, koneksi dengan banyak orang, dan lain sebagainya.
3. Milenial lebih menginginkan pelatih daripada pemimpin. Mereka menginginkan seorang pelatih yang mampu memberikan nilai kepada diri mereka sebagai pegawai dan juga manusia. Selain itu, peran pelatih yang dapat membantu mereka untuk berkembang juga diinginkan oleh milenial.
4. Milenial menginginkan komunikasi yang berkelanjutan. Tumbuhnya generasi milenial di era teknologi membuat mereka menyukai komunikasi secara konstan secara *real time*.
5. Milenial tidak ingin memperbaiki kelemahan namun lebih ingin berfokus pada perkembangan kelebihan yang mereka miliki. Menurut Clifton, pegawainya tidak mengubah kelemahan menjadi kelebihan namun kelebihan mereka terus berkembang.
6. Milenial beranggapan bahwa bekerja bukan hanya sekedar pekerjaan namun merupakan salah satu bagian dari hidup mereka.

Dalam kebiasaannya bekerja, generasi milenial memiliki sifat optimis yang tinggi, berfokus pada prestasi, memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, memiliki nilai-nilai moral dan sosial serta lebih bisa menerima dan menghargai perbedaan. Sikap yang lebih toleran terhadap orang lain disebabkan oleh cepatnya arus globalisasi sehingga interaksi dengan orang lain di seluruh dunia dapat dicapai dengan mudah. Interaksi dengan orang lain dari beragam daerah dapat membuat generasi milenial menjadi lebih terbuka akan perbedaan sehingga sikap toleran muncul cukup tinggi (Sulistiyawan, 2020).

2.4 Barista

Barista merupakan kata yang berasal dari bahasa Italia yaitu bartender dengan arti seseorang yang pekerjaannya adalah menyiapkan minuman. Namun, saat ini barista lebih dikenal dengan profesi yang dimiliki oleh seseorang dengan tugas membuat kopi (Ningtyas, 2021). Pengertian lainnya mengartikan bahwa barista adalah orang yang berprofesi sebagai pembuat kopi atau pencampur minuman kopi, namun saat ini profesi barista bukan hanya sekedar pembuat kopi, mereka adalah seniman yang mencari tahu jumlah dan campuran yang dibutuhkan untuk membuat secangkir kopi dan variasinya (Amani & Ihsaniyati, 2020).

Barista merupakan bagian dari pekerjaan ekonomi kerajinan yang relatif dipelajari sampai saat ini. Padahal untuk menjadi seorang barista yang merupakan bagian dari ekonomi kerajinan tidak membutuhkan gelar sarjana yang artinya siapapun bisa menjadi seorang barista (Tilbrook, 2020). Seorang barista yang pandai membuat *latte art* tidak hanya menyampaikan seni menyajikan kopi tetapi juga sebagai upaya untuk memberikan informasi dan edukasi kepada masyarakat mengenai kopi. Masyarakat tersebut merupakan konsumen yang akan merasa lebih puas ketika menikmati kopi dari hasil karya barista. Proses dan seni penyajian kopi oleh barista juga akan meningkatkan nilai jual kopi di *coffee shop* (Amani & Ihsaniyati, 2020).

Seorang barista dituntut untuk mengikuti perkembangan dunia kopi agar ilmu yang dimiliki dapat semakin luas serta perkembangan selera tren terbaru yang berada di masyarakat dalam dunia kopi dapat diikuti. Terdapat istilah dalam dunia barista yang wajib diketahui oleh barista itu sendiri, yaitu (Toffin Indonesia, 2021):

- a. *Machina* : Mesin pembuat espresso
- b. *Macinazione* : Mesin untuk menggiling kopi
- c. *Miscela* : Campuran biji kopi yang akan digunakan
- d. *Mano* : Tangan dari barista yang akan meracik kopi tersebut

Meningkatnya jumlah *coffee shop* di Indonesia saat ini membuat masyarakat menjadi tertarik akan peluang kerja yang ditawarkan terutama kepada anak muda. Ketertarikan anak muda terhadap profesi barista karena mereka memandang profesi barista adalah profesi yang ‘keren’ sehingga kini banyak anak muda yang ingin menjadi barista seiring dengan pertumbuhan *coffee shop* (Anjani, 2020). Selain itu, seperti yang disampaikan oleh (Santoso, 2016) dalam artikelnya mengenai alasan dirinya ingin menjadi barista adalah karena dengan menjadi barista dapat menjadi wadah penyalur hobinya meracik kopi untuk orang lain. Profesi barista dianggap dapat membuat dirinya belajar tentang banyak hal serta dapat bertemu dengan orang-orang baru, berbincang dengan orang baru serta menambah pertemanan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian ini memiliki sumber-sumber penelitian terdahulu yang dijadikan acuan atau pedoman bagi penulis untuk melaksanakan penelitian ini dan akan dijelaskan dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Keterangan	Mirza (2013)
Judul Penelitian	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana International (<i>Licensee of Federal Express</i>) di Medan
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Penelitian tersebut menghasilkan variabel pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja serta rekan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Repex Perdana International Medan. Kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Repex Perdana International dipengaruhi berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai <i>R Adjust Square</i> (R^2) sebesar 0,325 yang berarti bahwa 32,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pekerjaan yang menantang, variabel imbalan, variabel kondisi kerja dan variabel rekan kerja, sedangkan sisanya sebesar 67,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut seperti kesempatan untuk maju, perusahaan dan manajemen yang baik, faktor instrinsik dari pekerjaan, aspek sosial dalam pekerjaan, dan lain sebagainya.
Perbedaan Penelitian	Penelitian terdahulu membahas faktor kepuasan kerja karyawan berdasarkan variabel pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja sementara pada penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu, kepuasan kerja yang akan dikaji dalam penelitian ini subyek penelitiannya para pekerja milenial di Indonesia yang menjadi barista kopi.
Keterangan	Komen dan Hendrik Johannes Nadapdap (2019)
Judul Penelitian	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemetik Teh di PT Perkebunan Tambi, Unit Perkebunan Tambi, Kabupaten Wonosobo
Metode Penelitian	Kuantitatif

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa karyawan bagian pemetik teh di PT Perkebunan Tambi, Unit Perkebunan Tambi, Kabupaten Wonosobo merasa puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan tersebut memberikan tantangan, upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kondisi tempat kerja yang mendukung, sesama rekan kerja saling mendukung dan menghormati satu sama lain serta jenis pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan. Variabel motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_5) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X_3) dan fasilitas kerja (X_4) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian pemetik teh di PT Perkebunan Tambi, Unit Perkebunan Tambi, Kabupaten Wonosobo.
Perbedaan Penelitian	Penelitian terdahulu membahas faktor-faktor kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan fasilitas kerja pada karyawan bagian pemetik teh di PT Perkebunan Tambi, Unit Perkebunan Tambi, Kabupaten Wonosobo. Sedangkan pada penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu, kepuasan kerja yang akan dikaji dalam penelitian ini subyek penelitiannya para pekerja milenial di Indonesia yang menjadi barista kopi.
Keterangan	Muhammad Waleed Ahmed Khan dan Lua Shamini (2021)
Judul Penelitian	<i>A Study On The Influence Job Satisfaction of Millennial Workers in Beverage Manufacturing Industry</i>
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Penelitian ini menggunakan tes SPSS untuk menganalisis temuan penelitian. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa bonus, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari pimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Perbedaan Penelitian	Pada penelitian sebelumnya membahas mengenai kepuasan kerja pekerja milenial di bagian industri manufaktur makanan dengan variabel bonus, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari pimpinan. Sedangkan pada penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu, kepuasan kerja yang akan dikaji dalam penelitian ini subyek penelitiannya para pekerja milenial di Indonesia yang menjadi barista kopi.
Keterangan	Rachaniphorn Ngotngamwong (2020)
Judul Penelitian	<i>A Study of Millennial Job Satisfaction and Retention</i>
Metode Penelitian	Kualitatif
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kaum milenial menikmati pekerjaan yang menantang bersama dengan rekan kerja yang hebat dalam lingkungan kerja yang menyenangkan di bawah manajemen yang baik dan suportif. Mereka juga menerima kepuasan dari remunerasi yang kompetitif, pelatihan dan peluang pertumbuhan karir. Penelitian ini mengungkapkan bahwa milenial tercapai kepuasan kerjanya apabila perusahaan memiliki manajemen yang baik, remunerasi yang lebih tinggi, diberikan kesempatan bimbingan dan pelatihan yang baik serta lingkungan kerja yang lebih mendukung.
Perbedaan Penelitian	Pada penelitian sebelumnya membahas mengenai kepuasan kerja pada milenial dengan hasil penelitian berupa manajemen yang baik, remunerasi yang tinggi, kesempatan dan pelatihan yang baik membuat kepuasan kerja milenial tercapai, sedangkan pada penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu, kepuasan kerja yang akan dikaji dalam penelitian ini subyek penelitiannya para pekerja milenial di Indonesia yang menjadi barista kopi.
Keterangan	Ridwan Satria Wicaksono (2018)
Judul Penelitian	Pilihan Rasional Mahasiswa Menjadi Barista
Metode Penelitian	Kualitatif

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena menjadi barista dikalangan mahasiswa sudah menjamur seiring dengan bertambah banyaknya <i>coffee shop</i> yang ada di Jakarta. Terdapat beberapa pandangan dari mahasiswa terhadap profesi barista antara lain ada yang berpendapat bahwa profesi barista merupakan profesi yang menjanjikan, ada pula yang menganggap bahwa menjadi barista merupakan sebuah tren yang sedang berkembang karena adanya kebanggaan tersendiri untuk menjadi seorang barista, serta ada pula yang beranggapan bahwa status sosial mereka terangkat ketika mereka menjadi seorang barista sehingga mendapat pengakuan dari orang lain. Dampak yang mereka rasakan saat menjadi seorang barista berdampak pada sisi sosial, ekonomi serta akademis.
Perbedaan Penelitian	Pada penelitian sebelumnya membahas mengenai alasan-alasan para mahasiswa untuk menjadi barista sedangkan pada penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu, kepuasan kerja yang akan dikaji dalam penelitian ini subyek penelitiannya para pekerja milenial di Indonesia yang menjadi barista kopi.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2022

Adapun perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya ialah kepuasan kerja yang akan dianalisis adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh barista kopi terutama bagi barista milenial. Selain itu, pada penelitian ini menggunakan faktor yang dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh As'ad (2012), yakni faktor psikologi, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor sosial. Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini mengonfirmasi faktor-faktor kepuasan kerja melalui analisis faktor.

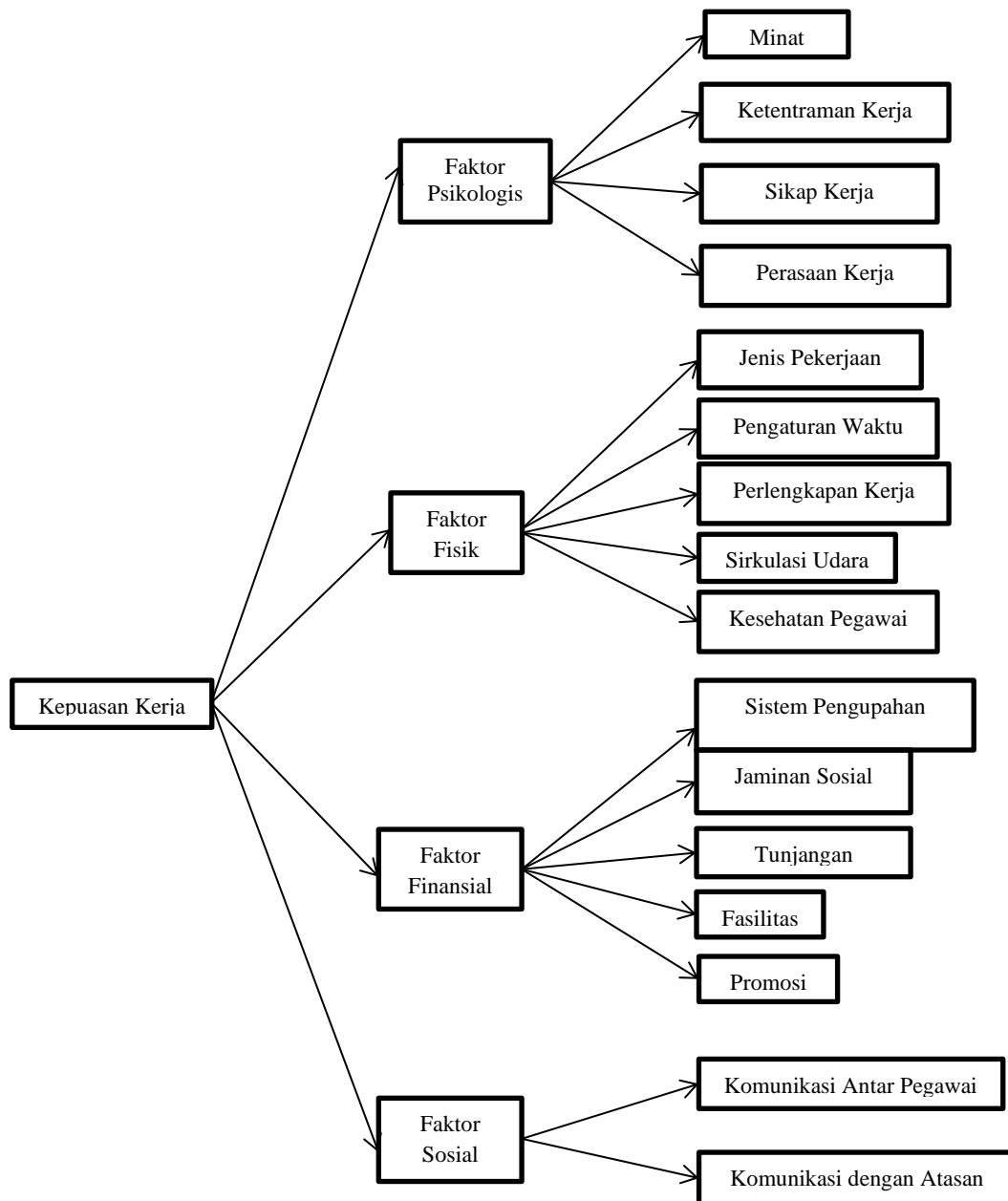
2.6. Kerangka Penelitian

Profesi barista saat ini menjadi trend akibat bermunculannya *coffee shop* di Indonesia, sehingga keminatan terhadap profesi ini semakin meningkat, terutama bagi kaum

muda. Untuk menjadi seorang barista sendiri, selain memerlukan kemampuan dalam meracik kopi, juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, serta pemahaman mengenai kopi yang dalam. Profesi barista kopi yang semakin banyak dalam beberapa tahun terakhir menjadikannya sebagai penyalur hobi maupun sebagai sumber nafkah.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang memotivasi seseorang menjadi barista, khususnya pada generasi milenial, diantaranya yakni: kebutuhan untuk menambah uang jajan, khususnya bagi mahasiswa yang menjadi barista, rasa ketertarikan terhadap kopi, maupun untuk eksistensi diri. Dengan demikian, menjadi barista memiliki kepuasan tersendiri, baik secara sosial maupun ekonomi. Dengan memahami motivasi-motivasi tersebut, seorang barista dapat menikmati pekerjaannya sendiri, sehingga ia dapat merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya

Kepuasan kerja adalah bentuk respon atau perasaan yang dirasakan oleh individu pekerja terhadap pekerjaan yang sedang dilakoninya. Pada penelitian terdahulu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor psikologis yang meliputi; minat, ketentraman kerja, sikap kerja, dan perasaan kerja. Faktor fisik meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai. Faktor finansial meliputi; sistem pengupahan, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi. Serta faktor sosial yang meliputi; komunikasi antar pegawai dan komunikasi dengan atasan. Faktor-faktor tersebut dikembangkan lebih lanjut pada penelitian ini, untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja milenial sebagai barista kopi. Adapun kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.

Sumber: (As'ad, 2012)

2.7. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara dalam bentuk kalimat pernyataan terhadap rumusan permasalahan. Bersifat sementara karena pernyataannya didasarkan oleh teori yang relevan, belum diuji melalui data yang diperoleh secara empiris di lapangan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini mengajukan hipotesis, yaitu:

Ha: Kepuasan kerja milenial sebagai barista kopi dipengaruhi oleh faktor psikologis yang terdiri dari minat, ketentraman kerja, sikap kerja, dan perasaan kerja; faktor fisik yang terdiri dari jenis pekerjaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai; faktor finansial yang terdiri dari sistem pengupahan, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan promosi; faktor sosial yang terdiri dari komunikasi antar pegawai dan komunikasi dengan atasan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis faktor (*factor analysis*). Metode kuantitatif umumnya disebut sebagai metode tradisional karena metode ini sudah sering digunakan dari dahulu sehingga sudah dijadikan tradisi oleh peneliti dalam penelitiannya. Selain itu, metode ini juga sering disebut sebagai metode positivistik karena filsafat positivisme dijadikan landasan dalam metode ini.

Penelitian dengan metode kuantitatif menggunakan data yang berupa numerik dan dianalisis dengan metode statistik. Kaidah ilmiah yang terdapat dalam metode penelitian ini berupa konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis, maka dari itu metode ini juga disebut sebagai metode ilmiah (Sugiyono, 2013). Cakupan dari metode penelitian kuantitatif sangat luas. Umumnya, metode penelitian kuantitatif memiliki dua perbedaan oposisi yang besar. Oposisi tersebut ialah eksperimental dan non-eksperimental (Samsu, 2017).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan menghitung data untuk dapat disamaratakan terhadap populasi yang akan diteliti (Kurniawan & Pupspitaningtyas, 2016). Analisis faktor merupakan analisis yang digunakan untuk mengumpulkan variabel-variabel yang didasarkan pada hubungan korelasi antar sesamanya kemudian variabel-variabel tersebut dirangkum agar hubungan dan pola data dapat dengan mudah dipahami dan diinterpretasikan (Zaki *et al.*, 2018). Menurut (Hidayat, 2017) analisis faktor bertujuan untuk:

- a. Mereduksi variabel dalam jumlah banyak menjadi lebih sedikit variabel yang dinamakan faktor atau variabel laten atau variabel konstruk atau variabel bentukan.

- b. Mengidentifikasi adanya korelasi antarvariabel penyusun faktor dengan faktor yang terbentuk dengan menggunakan pengujian koefisien korelasi antar faktor dengan komponen pembentuknya.
- c. Untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori.
- d. Membentuk hipotesis baru berdasarkan analisis faktor yang digeneralisasikan ke dalam populasinya.

3.2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Definisi konseptual adalah suatu konsep yang diartikan dengan berlandaskan referensi konsep yang lain. Definisi konseptual memiliki sifat yang hipotetikal dan tidak dapat dilakukan pemantauan. Manfaat dari definisi konseptual ialah untuk menciptakan logika proses perumusan hipotesis penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Definisi konseptual adalah pemberian definisi terhadap konsep penelitian agar peneliti mudah untuk menjalankan konsep tersebut di tempat penelitian. Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang berkaitan dengan kejiwaan yang asalnya dari dalam diri seseorang (As'ad, 2012).
2. Faktor fisik merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik di sekitar lingkungan kerja karyawan serta kondisi fisik karyawan (As'ad, 2012).
3. Faktor finansial merupakan faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan sehingga kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi (As'ad, 2012).
4. Faktor sosial merupakan faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial dengan karyawan maupun dengan atasannya (As'ad, 2012).

Definisi operasional merupakan pemaknaan berdasarkan pada ciri yang dapat diobservasi dan diartikan pada konsep variabel ke dalam alat pengukuran. Definisi operasional dalam sebuah variabel bertujuan untuk mempermudah penentuan hubungan antar variabel dan pengukurannya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Jenis Variable	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
Faktor Psikologis	Faktor yang bersangkutan dengan kejiwaan diri barista kopi	1. Minat	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan yang sesuai dengan harapan b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian c. Keinginan bekerja dari diri sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan 2. Pekerjaan sesuai dengan karakter kerja yang saya inginkan. 3. Bekerja atas keinginan pribadi
		2. Ketentraman Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan yang dilakukan dinilai aman bagi diri sendiri b. Kedamaian dalam diri barista saat melakukan pekerjaannya 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Merasa aman bekerja di lingkungan pekerjaan saya 2. Merasa damai dengan pekerjaan yang saya lakukan
		3. Sikap Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Bertanggung jawab pada saat bekerja b. Kesesuaian beban kerja dengan pekerjaan c. Kehati-hatian saat bekerja d. Ketepatan waktu bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tanggung jawab pada saat bekerja 2. Beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan pekerjaan 3. Berhati-hati dalam bekerja 4. Tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu
		4. Perasaan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan menyenangkan dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Merasa senang dalam menjalankan pekerjaan ini.

Lanjutan Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional

Jenis Variable	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
Faktor Fisik	Faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan kondisi fisik barista kopi	1. Jenis Pekerjaan	a. Kesesuaian beban tugas dengan kemampuan yang dimiliki	1. Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
		2. Pengaturan Waktu Kerja	a. Kesesuaian waktu kerja dengan peraturan yang telah diatur oleh pemerintah	1. Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang telah diatur oleh pemerintah
		3. Perlengkapan Kerja	a. Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai b. Kesesuaian alat kerja dengan pekerjaan c. Peralatan kerja yang sudah terpenuhi	1. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam bekerja selalu memadai 2. Alat kerja yang ada sudah sesuai dengan pekerjaan 3. Peralatan kerja sudah terpenuhi
		4. Sirkulasi Udara	a. Pengaturan sirkulasi udara di lokasi kerja yang dapat membuat nyaman karyawan b. Pengaturan suhu ruang yang nyaman untuk bekerja	1. Kondisi udara di lingkungan kerja saya nyaman untuk bekerja 2. Suhu ruang di lokasi kerja saya nyaman untuk bekerja
		5. Kesehatan Pegawai	a. Lingkungan pekerjaan yang tidak mengganggu kesehatan karyawan	1. Kondisi di sekitar lingkungan kerja tidak mengganggu kesehatan karyawan

Lanjutan Tabel 3.1 Definisi Operasional

Jenis Variable	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
Faktor Finansial	Faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan barista kopi yang diberikan oleh perusahaan	1. Sistem Penggajian	a. Kesesuaian pemberian besaran gaji dengan kemampuan yang dimiliki b. Kesesuaian pemberian besaran gaji dengan kesepakatan yang telah disetujui antar karyawan dengan perusahaan c. Kesesuaian pemberian besaran gaji dengan kebijakan yang telah diatur oleh pemerintah d. Kesesuaian pemberian upah lembur dengan peraturan yang berlaku di perusahaan e. Ketepatan waktu pemberian gaji kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan	1. Perusahaan memberikan besaran gaji yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya 2. Perusahaan memberikan besaran gaji yang sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui antar karyawan dengan perusahaan 3. Perusahaan memberikan besaran gaji yang sesuai dengan kebijakan yang telah diatur oleh pemerintah kepada karyawannya 4. Perusahaan memberikan upah lembur yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan 5. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan
		2. Jaminan Sosial	a. Pemberian jaminan sosial kepada barista yang dapat mendukung pekerjaannya	1. Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawannya

Lanjutan Tabel 3.1 Definisi Operasional

Jenis Variable	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
		3. Tunjangan	a. Pemberian tunjangan kepada barista untuk mensejahterakan karyawannya	1. Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya
		4. Fasilitas	a. Pemberian cuti kepada barista sesuai dengan peraturan yang berlaku	1. Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku
		5. Promosi	1. Kesempatan yang sama antar karyawan untuk kenaikan gaji karena prestasi b. Kesempatan yang sama antar karyawan untuk kenaikan bonus karena prestasi	1. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk kenaikan gaji karena prestasi 2. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk kenaikan bonus karena prestasi
Faktor Sosial	Faktor dari lingkungan sekitar barista kopi yang dapat mendukung tingkatan sosialnya	1. Komunikasi Antar Karyawan	a. Komunikasi yang baik antar sesama karyawan	1. Komunikasi antar karyawan berlangsung dengan baik
		1. Komunikasi dengan Atasan	a. Komunikasi yang baik dengan atasan	1. Komunikasi dengan atasan berlangsung baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai kumpulan dari individu, sekelompok orang, kejadian, maupun hal lain dengan karakteristik khusus yang telah ditentukan. Populasi dengan jumlah individu tertentu bernama populasi *finit*. Sedangkan populasi dengan jumlah individu tak tentu atau bahkan tak hingga disebut populasi *infinit* (Kurniawan & Pupspitaningtyas, 2016). Populasi dalam penelitian

ini adalah barista milenial yang sedang bekerja di *coffee shop* di Indonesia yang jumlahnya belum diketahui.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian yang ciri dan karakteristiknya termasuk dalam populasi (Kurniawan & Pupspitaningtyas, 2016). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel di penelitian ini adalah rumus Slovin (Firdaus, 2021).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Ukuran populasi

e : *Margin error*

Tidak ada jumlah pasti populasi profesi barista di Indonesia, namun sebuah program pelatihan barista Indonesia dengan nama *Coffee Lover* Indonesia pada tahun 2019 mengadakan sebuah pelatihan kepada 1000 barista yang ada di Indonesia (Hortus Archipelago, 2019). Untuk itu peneliti menentukan sekitar 1000 populasi barista di Indonesia dengan *margin error* sebesar 5%. Maka perhitungan pengukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{1000}{1 + 1000 \cdot 5\%^2}$$

$$n = \frac{1000}{1 + 1000 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{1000}{1 + 2,5}$$

$$n = 285,714$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengukuran sampel di atas, maka hasil yang didapatkan ialah 285,714 sehingga sampel yang harus diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 286 sampel.

Responden penelitiannya menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu sampel yang diambil harus memiliki kriteria tertentu. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seorang barista dengan kategori milenial.

3.4 Sumber Data

Sumber data merupakan sumber dari suatu objek pengambilan data (Kurniawan & Pupspitaningtyas, 2016). Penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner berarti sumber datanya ialah responden yang merupakan orang yang merespon atau memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis maupun lisan. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan ialah sumber data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber pertama pengambilan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti tanpa perantara orang lain (Kurniawan & Pupspitaningtyas, 2016). Data primer dari penelitian ini diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebarkan secara online kepada barista milenial yang sedang bekerja di *coffee shop*. Responden dalam penelitian ini setelah melalui perhitungan berjumlah 286 responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan (Samsu, 2017). Data sekunder yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan buku-buku, artikel, jurnal maupun literatur ilmiah yang dapat mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan penyebaran angket/kuesioner secara *online* kepada barista milenial di Indonesia. Angket/kuesioner disebarikan melalui media sosial Instagram, WhatsApp, Twitter, Facebook, serta Quora agar mudah menjangkau para barista milenial di Indonesia. Penyebarannya dilakukan dengan memposting *link* angket dalam bentuk *google form* maupun mengirim pesan kepada *coffee shop* agar dapat membantu menyebarkan *link* kepada karyawan baristanya.

Selain itu, peneliti juga akan melihat media sosial calon responden. Apabila dalam unggahan media sosial calon responden tersebut terdapat unggahan mengenai kopi dan pekerjaannya menjadi seorang barista, maka peneliti akan menghubunginya kemudian menanyakan tahun kelahiran serta profesi dari calon responden tersebut. Jika calon responden memenuhi kriteria yang dibutuhkan, maka peneliti akan langsung mengirimkan kuesioner berupa *link google form*. Metodenya menggunakan kuisisioner tertutup dimana pertanyaan yang disediakan telah ditentukan pilihan jawabannya sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang telah disediakan dalam kuisisioner *online*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukurannya. Skala pengukuran adalah acuan penentuan panjangnya interval dalam sebuah alat ukur sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif apabila digunakan dalam pengukuran (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran hasilnya berupa numerik sehingga nilai variabel yang diukur menjadi lebih akurat. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert karena dinilai tepat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi mengenai variabel yang telah ditentukan.

Berikut merupakan contoh tampilan dari skala likert:

Tabel 3.2 Contoh Skala Likert

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya senang dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan					

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Keterangan Pembobotan:

STS (Sangat Tidak Setuju) : Skor 1

TS (Tidak Setuju) : Skor 2

RG (Ragu) : Skor 3

ST (Sangat Setuju) : Skor 4

SS (Sangat Setuju) : Skor 5

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian ialah sebuah uji yang dilakukan guna menguji ketepatan dari item pernyataan dalam pengukuran variabel yang akan diteliti. Ketepatan sebuah item diukur jika pernyataan yang diajukan sesuai dengan apa yang seharusnya diukur (Kurniawan & Pupspitaningtyas, 2016). Korelasi *product moment* dapat digunakan untuk menguji validitas data dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Pengujian validitas data menggunakan rumus *Pearson* dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Rumus Korelasi Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{N \sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian konsistensi alat ukur sebuah penelitian dengan menggunakan metode penelitian dalam kondisi yang berbeda. Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat menyediakan hasil skor yang konsisten pada tiap pengukurannya. Responden yang diberikan kuesioner yang sama dalam waktu yang berbeda dengan hasil yang konsisten maka reliabilitas skala pengukurannya dapat dikatakan baik (Budhiastuti & Bandur, 2018). Terdapat berbagai macam metode pengujian reliabilitas antara lain metode tes ulang, paralel, belah dua, *Alpha Cronbach*, *Ruton*, *Flanagan*, *Hoyt*, *Kuder-Richardson*, dan sebagainya.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 26 dengan metode *Alpha's Cronbach* dengan rentangan nilai koefisien alpha berkisar 0 hingga 1. Ketentuan nilai koefisien alpha adalah sebagai berikut:

0: tidak memiliki reliabilitas

> .70 : reliabilitas dapat diterima

> .80 : reliabilitas yang baik

.90 : reliabilitas yang sangat baik

1 : reliabilitas sempurna

3.6.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan bagi peneliti yang ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil. Perolehan informasi dari deskripsi data berupa bentuk

grafik histogram data kelompok dan distribusi frekuensi data kelompok. Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penyajian data, ukuran tendensi sentral, dan ukuran penyebaran penyajian data yaitu daftar distribusi dan ukuran. Penelitian ini menggunakan ukuran tendensi sentral mean, median dan modus untuk memperoleh rata-rata, standar deviasi dan interpretasinya.

3.6.4 Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan uji yang digunakan untuk memeriksa faktor-faktornya didukung oleh butir-butir tertentu dan faktor-faktor mendukung variabel (Purwanto, 2018). Analisis faktor adalah salah satu analisis multivariat yang digunakan untuk meneliti sifat hubungan antar berbagai variabel dalam satu alat untuk mengetahui pola hubungan tertentu. Tujuan dari analisis faktor ialah untuk memastikan apakah variabel-variabel dapat ditentukan berdasarkan jumlah “faktor” yang lebih sedikit dari jumlah variabel. Terdapat dua macam penggunaan analisis faktor, yaitu analisis faktor eksploratori yang digunakan untuk mengetahui dasar dari faktor-faktor variabel atau sehimpunan ukuran. Kedua ialah analisis faktor konfirmatori yaitu analisis faktor yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang faktor-faktor dalam suatu data (Purwanto, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor eksploratori dimana pengujian terhadap faktor-faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh As’ad (2012) diuji untuk membuktikan hipotesa yang telah dibuat kemudian proses pengujiannya menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26.

3.6.4.1 Proses Analisis Faktor

Menurut (Purwanto, 2018) terdapat beberapa langkah untuk melakukan uji analisis faktor, yaitu:

1. Menguji kelayakan analisis

Uji kelayakan analisis digunakan untuk memeriksa apakah asumsi sebagai syarat dapat dilakukan analisis faktor dapat terpenuhi. Suatu data dapat dianalisis faktor ditentukan oleh dua hal, yaitu harga

koefisien *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sampling adequacy* dan *Bartlett's Sphericity test*. Pengujian dengan *KMO sampling adequacy* digunakan apabila sampel yang akan dianalisis dinilai cukup dan uji Bartlett digunakan untuk melihat normalitas data yang akan dianalisis. Kesimpulan analisis faktor memiliki kemampuan generalisasi dengan terpenuhinya asumsi. Data berdistribusi secara normal apabila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ atau taraf signifikansi yang telah ditetapkan lebih kecil dari batas taraf signifikansi hasil perhitungan apabila taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 1% atau 5% maka data yang akan dianalisis dapat dikatakan telah berdistribusi normal.

2. Menyajikan matriks korelasi

Interkorelasi antarbutir disajikan dalam matriks korelasi. Matriks digunakan untuk melihat butir-butir yang saling berkorelasi tinggi dan rendah. Apabila butir-butir saling berkorelasi tinggi maka dapat mengukur dimensi yang sama begitu pula sebaliknya. Tingginya korelasi dalam suatu kluster bernilai minimal 0,20 sedangkan butir-butir di luar kluster dikatakan berkorelasi rendah dengan nilai di bawah 0,20. Faktor dalam proses ekstraksi didapatkan dari kluster-kluster yang berkorelasi tersebut. Penafsiran matriks korelasi dapat disajikan dalam tabel matriks korelasi.

3. Melakukan ekstraksi

Pengekstraksian dilakukan untuk merangkum faktor dari banyaknya variabel dan sumbangan faktor terhadap keseluruhan butir. Terdapat beragam metode yang digunakan untuk melakukan ekstraksi, yaitu analisis komponen utama (*principal component analysis*), pemfaktoran sumbu utama (*principal axis factoring*), pemfaktoran kemiripan maksimal (*maximum likelihood factoring*), pemfaktoran alpha (*alpha factoring*), pemfaktoran citra (*image factoring*), kuadrat kecil tidak dibobot (*unweighted least squares*), dan kuadrat terkecil tergeneralisir (*generalized least squares*).

4. Melakukan rotasi

Rotasi merupakan serangkaian kegiatan memutar sumbu mendekati koordinat titik-titik butir. Proses ini hanya memilih jumlah faktor yang akan meringkas keseluruhan butir tanpa menentukan distribusi butir ke dalam faktor-faktor yang meringkasnya. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk merotasi faktori yaitu *varimax*, *quartimax*, *equamax*, dan *oblimin*.

5. Pemberian nama faktor

Proses terakhir dalam menganalisis faktor ialah memberikan nama pada faktor yang telah terbentuk dari proses ekstraksi dan rotasi. Pemberian nama diberikan atas dasar kesamaan ciri butir yang menjadi muatan faktor.

3.6.4.2 Model Analisis Faktor

Analisis faktor digunakan untuk menghimpun variabel berdasarkan dimensi yang lebih umum agar memudahkan interpretasi melalui struktur pola hubungan atau untuk mereduksi variabel (“Perbandingan Analisis Faktor Klasik Dan Analisis Faktor Robust Untuk Data Inflasi Kelompok Bahan Makanan Di Jawa Tengah,” 2019). Model persamaan linear dapat digunakan sebagai rumus analisis faktor. Jika vektor acak $X = X_1, X_2, X_3, \dots, X_p$ memiliki vektor rata-rata μ dan matriks kovarians Σ , secara linear bergantung pada sejumlah faktor yang tidak teramati $F_1, F_2, F_3, \dots, F_m$ yang disebut faktor umum (*common factor*) dan $\mathcal{E}_1, \mathcal{E}_2, \mathcal{E}_3, \dots, \mathcal{E}_p$ yang disebut faktor khusus (*specific factors*). Maka dapat digambarkan model analisis faktornya ialah:

$$X_1 - \mu_1 = l_{11}F_1 + l_{12}F_2 + \dots + l_{1m}F_m + \mathcal{E}_1$$

$$X_2 - \mu_2 = l_{21}F_1 + l_{22}F_2 + \dots + l_{2m}F_m + \mathcal{E}_2$$

$$X_p - \mu_p = l_{p1}F_1 + l_{p2}F_2 + \dots + l_{pm}F_m + \mathcal{E}_p$$

Dengan begitu model tersebut dapat dituliskan ke dalam notasi berikut:

$$X_{(p \times 1)} - \mu = L_{(p \times m)} F_{(m \times 1)} + \mathcal{E}_p$$

Keterangan:

- X : vektor variabel asal
 μ : vektor rata-rata variabel asal
 L : matrik *loading factor*
 F : vektor faktor bersama
 \mathcal{E} : vektor faktor spesifik

Model analisis faktor di atas dibentuk berdasarkan asumsi berikut:

1. $E(F) = 0_{(m \times 1)}$
2. $Cov(F) = E(FF') = I_{(m \times m)}$
3. $E(\mathcal{E}) = 0_{(p \times 1)}$
4. $Cov(\mathcal{E}) = E(\mathcal{E}\mathcal{E}') = \psi_{(p \times p)} = \begin{bmatrix} \psi_1 & 0 & \dots & 0 \\ 0 & \psi_1 & \dots & 0 \\ 0 & 0 & \ddots & \vdots \\ 0 & 0 & \dots & \psi_p \end{bmatrix}$
5. $Cov(\mathcal{E}, F) = E(\mathcal{E}F') = 0_{(p \times m)}$

Struktur kovarian untuk model faktor orthogonal ialah sebagai berikut:

1. $Cov(X) = LL' + \psi$; atau

$$Var(X_i) = l_{i1}^2 + l_{i2}^2 + \dots + l_{im}^2 + \psi_i$$

$$Cov(X_i, X_j) = l_{i1} l_{j1} + l_{i2} l_{j2} + \dots + l_{im} l_{jm}$$
2. $Cov(X, F) = L$; atau

$$[cov(X_i, F_j) + l_{ij}]$$

Model $(X - \mu) = LF + \mathcal{E}$ merupakan linear dalam faktor umum. Anggota dari $Var X_i$ yang dapat dijelaskan oleh m faktor umum disebut *communality* ke- i , sedangkan bagian-bagian dari $Var X_i$ yang adalah faktor spesifik dinamai *uniqueness* atau keberagaman spesifik (*specific varians*) ke- i . Dengan begitu, notasi variansnya dapat digambarkan sebagai berikut:

$$O_{ii} = l_{i1}^2 + l_{i2}^2 + l_{i3}^2 + \dots + l_{im}^2 + \psi_i = h_i^2 + \psi_i$$

Keterangan:

l_{ij} : *loading factor*

l_{i1}^2 : *communality* ke-i

ψ_i : keragaman spesifik ke-i

Nilai *loading* mengarah pada hubungan antara faktor umum yang terbentuk dengan variabel asal, semakin besar nilai *loading* maka semakin erat hubungan antara keduanya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan Milenial Sebagai Barista Kopi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terbentuk dua faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan milenial sebagai barista kopi yaitu faktor lingkungan kerja yang terdiri dari minat, ketentraman kerja, sikap kerja, perasaan kerja, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai, komunikasi antar karyawan, dan komunikasi dengan atasan. Faktor kedua yang terbentuk ialah faktor finansial yang terdiri dari sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan promosi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan serta dipertimbangkan, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi para pemilik *coffee shop* untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan baristanya terutama dari faktor finansial. Pemberian jaminan sosial, tunjangan, sistem penggajian yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendukung pekerja milenial dalam mendapatkan kepuasan kerja. Pemberian jaminan sosial kepada karyawan dapat berupa pemberian jaminan kecelakaan kerja atau jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan kecelakaan kerja dapat berguna untuk melindungi pekerja atas risiko kecelakaan kerja mulai dari perjalanan pergi, pulang, di tempat kerja, maupun perjalanan dinas. Santunan yang

diberikan kepada karyawan juga dapat disesuaikan dengan peraturan yang berlaku oleh pemerintah.

2. Bagi Peneliti

Disarankan untuk peneliti selanjutnya pada bidang relevan diharapkan kedepannya dapat memfokuskan kembali faktor-faktor yang telah dibentuk sehingga terdapat batasan penelitian yang lebih rinci. Faktor-faktor kepuasan kerja yang belum tercantum dalam penelitian ini juga diharapkan dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian mengenai kepuasan kerja ini juga dapat digunakan pendekatan kualitatif untuk menguji pengaruh faktor lingkungan kerja dan faktor finansial tersebut dengan variabel demografi sebagai variabel moderasi untuk mengetahui bagaimana perbedaan generasi mempengaruhi kedua faktor tersebut pada barista kopi.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasanudi dan Purwandi, Lilik. (2017). *Milenial Nusantara*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Alvara Strategic Research. (2019). Perilaku dan Preferensi Konsumen Millennial Indonesia terhadap Aplikasi E-Commerce 2019. *Alvara Beyond Insight*, 34. <http://alvara-strategic.com/wp-content/uploads/2019/07/PRESS-CON-BAHASA-E-COMMERCE-REPORT.pdf>
- Alvarizy, Ahmad dan Deliana, Yosini. (2021). Kompetensi Barista dalam Menyampaikan Experiential Marketing di Coffee Shop di Kota Bandung. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(2), 1338–1348.
- Amani, Arifah Fathia dan Ihsaniyati, Hanifah. (2020). Barista Art: Coffee Education Strategy to The Community. *Mudra Jurnal Seni Budaya*, 35(2), 127–132.
- Ananda. (2022). *Pengertian Generasi Milenial dan Tahun Berapa Generasi Milenial*. Gramedia. Diakses pada 21 Juni 2022 dari <https://www.gramedia.com/best-seller/milenial/>
- Anindita, Hayyu. (2021). *Kepuasan Karyawan Mempengaruhi Performa Perusahaan*. Jojonimoc. Diakses pada 5 Januari 2023 dari <https://www.jojonomic.com/blog/kepuasan-karyawan/>
- Anjani, Nina Widia. (2020). *Barista, Profesi yang Mulai digemari Kaum Milenial*. Kompasiana. Diakses pada 25 April 2022 dari <https://www.kompasiana.com/ninanas23/5e6cf780d541df025c098c52/barista-profesi-yang-mulai-digemari-kaum-milenial>
- Annur, Cindy Mutia. (2022). *Kinerja Ekspor Kopi Indonesia Meningkat pada 2021*. Databoks. Diakses pada 12 Maret 2022 dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/26/kinerja-ekspor-kopi-indonesia-meningkat-pada-2021>
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Arhando, Prmadia. (2021). *Gaji Barista Kopi dan Kemampuan yang Wajib Dimiliki*. Lifepal. Diakses pada 11 April 2022 dari

<https://lifepal.co.id/media/kerja-sampingan-sebagai-barista-cocok/>

- As'ad, Mohamad. (2012). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Astuti, Ida Ayu Gede Sri Puji dan Arini, Ida Ayu. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. FIF Group Cabang Klungkung di Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 4(1), 10–17.
- Badu, Q, Samsu dan Djafri, Novrianty. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2022*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Demak. Diakses pada 23 Juni 2022 dari <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020>.
- Budiastuti, Dyah dan Bandur, Agustinus. (2018). *Validitas dan Reabilitas Penelitian*. Jakarta: Binus.
- Clifton, Jim. (2016). *How Millennials Want to Work and Live Purpose*. Gallup. Diakses pada 23 Juni 2022 dari www.gallup.com/contact
- Dewi, Kumala Vera; Siahaan, Rumiris dan Purba, Rakhmawati. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 173–184.
- Dewi, Retia Kartika. (2018). 8 Perilaku Milenial Indonesia, Cerdas, Dompot Tipis, hingga Cuek dengan Politik. *Kompas.Com*. Diakses pada 17 Agustus 2022 dari <https://nasional.kompas.com/read/2018/08/17/07383901/8-perilaku-milenial-indonesia-cerdas-dompot-tipis-hingga-cuek-dengan-politik>
- Direktorat Jenderal Perkebunan. (2021). *Statistik Perkebunan Unggulan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan.
- Finaka, Andrean W. (2020). *Yuk, Kenalan dengan Milenial Indonesia!* Indonesia Baik. Diakses pada 21 Juni 2022 dari <https://indonesiabaik.id/infografis/yuk-kenalan-dengan-millennial-indonesia>
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Bengkalis: DOTPLUS Publisher.
- Fortuna, Yoga. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Gani, Nur Asni, Utama, Rony Edward, Jaharuddin, dan Andry, Priharta. (2021).

Perilaku Organisasi. Jakarta: Mirqat

- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Goestiana, Windy. (2020). *Ngopi di Kalangan Milenial Makin Tren, Profesi Barista Makin Diminati*. BASRA (Berita Anak Surabaya). Diakses pada 25 Maret 2022 dari <https://kumparan.com/beritaanaksurabaya/ngopi-dikalangan-milenial-makin-tren-profesi-barista-makin-diminati-1svx05qq1Zv/1>
- Hidayat, Anwar. (2017). *Penjelasan Analisis Faktor - PCA dan CFA*. Statistikian. Diakses pada 20 April 2022 dari <https://www.statistikian.com/2014/03/analisis-faktor.html>
- Hortus Archipelago. (2019). Coffee Lover Indonesia akan Laksanakan Program Pelatihan 1000 Barista. *Majalah Hortus Archipelago*.
- Ifthiharfi, Ratu. (2021). *Tren Konsumsi Kopi Nasional*. The Economics. Diakses pada 27 Maret 2022 dari <https://www.theeconomics.com/infographic/38699/>
- Indeed. (2021). *What Is the Millennial Generation: Definition and Traits*. Indeed. Diakses pada 21 Juli 2022 dari <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/millennial-generation-y-traits>
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- International Coffee Organization. (2018). *Perundingan Kopi Internasional*. Direktorat Jendral Perundingan Perdagangan Internasional.
- Irma, Ade dan Yusuf, Muhammad. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Izzati, Umi Anugerah dan Mulyana, Olievia Prabandini. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang.
- Jakaria, Ribangun Bamban dan Putra dan Boy Isma. (2020). *Buku Ajar Psikologi Industri*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Jalil dan Yuniara, Ridha. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 09–19.
- Kriswinahyu, Antonia Dinar. (2020). Kriteria Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial. In *Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma*. Universitas Sanatha Dharma.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Pupspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.

- Lumintang, Genita G., Pandowo, Merida H., & Samadi, Reitty. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado. *The Studies of Social Sciences*, 1(2), 68.
- Madiis, Harriestriyatno dan Hadiwijaya, Dududng. (2020). *Generasi Milenial: Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Maretha, Chintya. (2022). *Mulai Merasa Lelah Bekerja? Ketahui Apa Itu Demotivasi dan 10 Penyebabnya*. Glints. Diakses pada 5 Januari 2023 dari <https://glints.com/id/lowongan/penyebab-demotivasi-di-kantor/#.Y7buBBVBzIU>
- Mochammad, Binagusto, Najib, Mukhamad, dan Ali, Mochammad Mukti. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Keberlanjutan Usaha Kedai Kopi Kecil dan Menengah. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 30(3), 308–318.
- Mochammad Tino. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Finansial, Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik Dan Psychology Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(2), 1–15.
- Mone, Regina. (2022). *Barista, Profesi yang Semakin Diminati oleh Generasi Muda*. M News. Diakses pada 25 maret 2022 dari <https://mnews.co.id/read/berita-lainnya/barista-profesi-yang-semakin-diminati-oleh-generasi-muda/>
- Mubin, Firzy. (2021). *Budaya Ngopi di Kalangan Anak Muda*. Kompasiana. Diakses pada 25 Maret 2022 dari <https://www.kompasiana.com/mubinfirzy8634/600264108ede4861024bee46/budaya-ngopi-di-kalangan-anak-muda>
- National Chamber Foundation. (2012). The Millennial Generation: Research Review. *Transforming American Governance: Rebooting the Public Square*, 307–321.
- Ningtyas, M. (2021). *Barista: Pengertian, Tugas, dan Cara Kerjanya*. Tedas. Diakses pada 14 April 2022 dari <https://tedas.id/hiburan/informasi/barista/>
- Nugroho, Reynaldi Satrio. (2016). *Pengantar Teori Strauss-Howe*. Medium. Diakses pada 15 Juli 2022 dari <https://medium.com/@reysatrio/pengantar-teori-generasi-strauss-howe-8c59f051eb7>
- Nurjanah, Dwi Atika. (2019). *Barista Mahasiswa: Dari Pengisi Waktu Luang dan Eksistensi Hingga Jadi Passion*. Suara Sikap. Diakses pada 11 April 2022 dari <https://www.suarasikap.com/2019/02/barista-mahasiswa-dari-pengisi-waktu.html>
- Purwanto, D. (2018). Analisis Faktor: Konsep, Prosedur Uji Dan Interpretasi. *Jurnal Teknodik*, 15, 153–169. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v4i15.388>

- Puspitasari, Erna., Mukid, Mochamad Abdul dan Sudarno. (2019). Perbandingan Analisis Faktor Klasik Dan Analisis Faktor Robust Untuk Data Inflasi Kelompok Bahan Makanan Di Jawa Tengah. *Jurnal Gaussian*, 3(3), 343–352.
- Ramadhan, Fakhri. (2017). Makna Kerja Bagi Barista. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2018). *Organizational Behavior 18th Edition*. New York: Pearson.
- Ross, Ashley D., Rouse, Stella M., dan Mobley, William. (2019). Polarization of Climate Change Beliefs: The Role of the Millennial Generation Identity. *Social Science Quarterly*, 41(3), 374–388.
- Sahira. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar [Universitas Muhammadiyah Makassar]. In *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*. Jambi: Pusaka Jambi.
- Santoso, Jane Reggievia. (2016). *8 Alasan Kenapa Saya Memilih Bekerja Sebagai Barista Starbucks*. Rencanamu. Diakses pada 25 April 2022 dari [://rencanamu.id/post/karier/8-alasan-kenapa-saya-memilih-bekerja-sebagai-barista-di-starbucks](https://rencanamu.id/post/karier/8-alasan-kenapa-saya-memilih-bekerja-sebagai-barista-di-starbucks)
- Spector, Paul E. (2022). *Job Satisfaction From Assessment To Intervention*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyawan, Budi. (2020). *Generasi Milenial Sumber Ide*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Diakses pada 19 April 2022 dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13270/Generasi-Millennial-Sumber-Ide.html>
- Sumasa, Livilia Marselina., Kojo, Cristoffel dan Sendow, Greis M. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Job Involvement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1058–1066.
- Supartha, Wayan Gede dan Sintaasih, Desak Ketut. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi Penelitian*. Bali: Universitas Udayana.
- Syamsiyah, Mela Nurhidayati. (2018). *Berkat Tren “Ngopi”, Profesi Barista Semakin Diminati*. Millennial. Diakses pada 25 Maret 2022 dari <https://kumparan.com/millennial/berkat-tren-ngopi-profesi-barista-semakin->

diminati-21dM5TYed8/full

- Tewal, Bernhard Adolfina, Pandowo, Merida dan Tawas, Hendra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Tilbrook, Ned William. (2020). *"Not 'Just' a Barista": the Story of Portland's College-Educated Baristas*. Portland: Portland State University.
- Toffin Indonesia. (2020). *Toffin Indonesia Merilis Riset "2020 Brewing in Indonesia."* Toffin Insight. Diakses pada 26 Juni 2022 dari <https://insight.toffin.id/toffin-stories/toffin-indonesia-merilis-riset-2020-brewing-in-indonesia/>
- Toffin Indonesia. (2021). *The Barista's Work of Art*. Toffin Insight. Diakses pada 26 Juni 2022 dari <https://insight.toffin.id/barista/the-baristas-works-of-art/>
- Widyastuti, Titis dan Ratnaningsih, Ika Zenita. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 907–913.
- Yuwono, Margo. (2020). *Statistik Kopi Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Zaki, A., Purwanto, B. M., Sugiyanto, C., Fatmawati, D., Sulistyaningrum, E., Bastian, I., Hartono, J., Sholihin, M., Hanafi, M. M., Indarti, N., Winardi, R. D., Rostiani, R., Nastiti, R. T., Suyanto, & Ciptono, W. S. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: ANDI.