

Pengakuan Kerja dan Pengembangan Bakat sebagai Determinan Kepuasan Kerja Barista: Studi Empiris pada Coffee Shop di Kawasan Medan Pancing

Saidun Hutasuhut¹, Jekson Sihombing², Nabila Khairunnisa³

Universitas Negeri Medan, Medan, Indonesia

Jeksons21@gmail.com², nabilakhrnsaa11@gmail.com³

Email Korespondensi : saidun@unimed.ac.id¹

Submitted: 04th June 2026 | **Edited:** 24th August 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Hutasuhut, S., Sihombing, J., & Khairunnisa, N. (2026). Pengakuan Kerja dan Pengembangan Bakat sebagai Determinan Kepuasan Kerja Barista: Studi Empiris pada Coffee Shop di Kawasan Medan Pancing. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 1662-1673.

ABSTRACT

The rapid growth of the coffee shop industry in Indonesia has created significant challenges in human resource management, particularly regarding the high turnover rate among baristas, which reflects low levels of job satisfaction. This study aims to analyze the effects of work recognition and talent development on the job satisfaction of baristas working in coffee shops located in the Medan Pancing area, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using an explanatory research design. The sample consisted of 70 baristas who had been employed for at least three months in coffee shops within the Medan Pancing area, selected through a purposive sampling technique. Data were collected using a structured questionnaire based on a five-point Likert scale, supported by interviews and documentation. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that work recognition has a positive and significant partial effect on baristas' job satisfaction ($t = 3.721$; $p = 0.000$). Likewise, talent development has a positive and significant partial effect on job satisfaction ($t = 2.775$; $p = 0.007$). Simultaneously, both independent variables have a significant effect on job satisfaction ($F = 10.538$; $p = 0.000$), with an explanatory power of 21.7% (Adjusted $R^2 = 0.217$). These findings highlight the importance of meaningful work recognition and continuous investment in baristas' skill development as managerial strategies to enhance employee job satisfaction and retention in the coffee shop industry.

Keywords: Work Recognition, Talent Development, Job Satisfaction, Baristas, Coffee Shop Industry

PENDAHULUAN

Industri coffee shop di Indonesia tengah mengalami pertumbuhan yang luar biasa dan menjadi salah satu sektor bisnis kuliner paling dinamis dalam satu dekade terakhir. Fenomena konsumsi kopi tidak lagi dipandang sebagai rutinitas sehari-hari semata, melainkan telah bertransformasi menjadi bagian integral dari gaya hidup masyarakat urban, khususnya generasi milenial dan generasi Z yang menjadikan kedai kopi sebagai ruang sosial, kreatif, dan produktif. Data dari Asosiasi Eksportir Kopi Indonesia (AEKI) mencatat bahwa konsumsi kopi domestik tumbuh rata-rata 8 hingga 10 persen per tahun

sejak 2019, mendorong proliferasi gerai coffee shop di berbagai kota besar dan kota berkembang di seluruh Indonesia, mulai dari jaringan waralaba berskala nasional hingga kedai kopi independen lokal yang menawarkan pengalaman artisanal unik kepada pelanggannya.

Kota Medan sebagai salah satu kota metropolitan terbesar di luar Pulau Jawa turut merasakan dampak langsung dari pertumbuhan industri ini. Kawasan Medan Pancing khususnya menjadi salah satu titik tumbuh yang signifikan, ditandai dengan berdirinya berbagai gerai coffee shop baru yang menyasar segmen mahasiswa, pekerja, dan masyarakat umum. Persaingan yang semakin intensif mendorong setiap pelaku usaha untuk tidak hanya berinovasi dalam produk dan konsep tempat, tetapi juga dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi fondasi keberlangsungan operasional bisnis. Di balik semua aktivitas yang tampak dari luar, terdapat persoalan internal yang kerap luput dari perhatian, yaitu kondisi kerja dan tingkat kepuasan kerja para barista sebagai karyawan yang paling langsung bersentuhan dengan operasional dan pelanggan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator terpenting dalam manajemen SDM yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi berbanding lurus dengan produktivitas, loyalitas, dan kualitas layanan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berujung pada penurunan motivasi, peningkatan absensi, hingga tingginya turnover intention. Pada konteks barista coffee shop, kepuasan kerja menjadi isu yang sangat krusial mengingat barista merupakan ujung tombak layanan yang secara langsung menentukan pengalaman pelanggan dan reputasi kedai kopi.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di industri coffee shop tergolong tinggi. Banyak barista yang berpindah dari satu kedai ke kedai lain dalam waktu singkat atau bahkan meninggalkan profesi ini secara permanen, mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja yang tidak tertangani oleh pihak manajemen. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga berdampak langsung terhadap konsistensi kualitas produk dan layanan yang menjadi daya saing utama setiap coffee shop dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif.

Salah satu faktor yang diduga kuat memengaruhi kepuasan kerja barista adalah pengakuan kerja. Pengakuan kerja merujuk pada sejauh mana kontribusi, keahlian, dan dedikasi seorang karyawan diakui serta diapresiasi oleh atasan dan lingkungan kerjanya. Herzberg dalam teori dua faktornya menempatkan recognition atau pengakuan sebagai salah satu faktor motivator utama yang secara langsung mendorong kepuasan dan semangat kerja, bukan sekadar mengurangi ketidakpuasan (dalam Luthans, 2019). Ketika seorang barista berhasil meracik minuman berkualitas tinggi atau memberikan pelayanan yang melampaui ekspektasi pelanggan namun tidak mendapatkan apresiasi dari manajemen, perasaan tidak dihargai akan menggerus motivasi dan kepuasan kerjanya secara perlahan namun pasti.

Selain pengakuan kerja, pengembangan bakat juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja barista. Profesi barista adalah keahlian artisanal yang terus berkembang, mulai dari penguasaan teknik ekstraksi espresso, latte art, metode seduh manual, hingga pemahaman mendalam mengenai karakteristik biji kopi dari berbagai daerah. Alderfer dalam teori ERG-nya menyebutkan bahwa kebutuhan akan pertumbuhan (growth needs) merupakan salah satu kebutuhan mendasar manusia dalam lingkungan

kerja (dalam Robbins & Judge, 2019). Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan merasakan kepuasan yang lebih mendalam. Sebaliknya, apabila manajemen coffee shop tidak menyediakan ruang bagi barista untuk tumbuh dan berkembang, loyalitas dan kepuasan kerja mereka akan sulit dipertahankan dalam jangka panjang.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan respons emosional dan evaluatif seorang karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Dalam pandangan ini, kepuasan kerja bukan sekadar reaksi emosional sesaat, melainkan sebuah sikap yang terbentuk melalui penilaian menyeluruh terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk sifat pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan, dan imbalan yang diterima.

Luthans (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Luthans menekankan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipandang sebagai konsep yang tunggal dan sederhana, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi, baik yang bersifat intrinsik seperti tantangan pekerjaan dan pengakuan, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja. Selanjutnya, Colquitt, LePine, dan Wesson (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang diperoleh dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang, yang memiliki komponen kognitif (penilaian rasional) dan afektif (perasaan atau emosi) sekaligus.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dimiliki karyawan sebagai hasil penilaian menyeluruh terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek sifat pekerjaan, lingkungan kerja, pengakuan yang diterima, peluang berkembang, dan berbagai faktor lain yang berkaitan dengan pengalaman kerja sehari-hari.

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan secara empiris, diperlukan indikator yang terukur dan operasional. Mengacu pada Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator berikut: (1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan memberikan tantangan yang menarik dan rasa pencapaian yang bermakna; (2) kepuasan terhadap pengakuan dan apresiasi atas kontribusi dan pencapaian kerja; (3) kepuasan terhadap peluang pengembangan diri yang disediakan oleh tempat kerja; (4) kepuasan terhadap rekan kerja dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja; dan (5) kepuasan terhadap kondisi kerja secara keseluruhan, termasuk beban kerja, jadwal, fasilitas, dan kenyamanan lingkungan fisik.

Pengakuan Kerja

Pengakuan kerja merupakan salah satu bentuk penghargaan non-finansial yang diberikan oleh organisasi atau atasan kepada karyawan sebagai wujud apresiasi atas kontribusi, kinerja, dan dedikasi yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas. Berbeda dengan kompensasi finansial yang bersifat material, pengakuan kerja lebih berdimensi psikologis karena menyentuh kebutuhan manusia akan rasa dihargai dan diakui keberadaannya dalam lingkungan kerja.

Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa pengakuan kerja merupakan salah satu faktor intrinsik paling kuat dalam memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pengakuan dapat berupa pujian lisan dari atasan, penghargaan formal dalam bentuk sertifikat atau piagam, pengumuman pencapaian di hadapan rekan kerja, hingga promosi jabatan sebagai bentuk kepercayaan yang lebih besar dari organisasi.

Luthans (2019) menjelaskan bahwa pengakuan kerja adalah respons positif dari atasan atau organisasi terhadap perilaku atau kinerja karyawan yang dinilai melebihi standar yang ditetapkan. Luthans menegaskan bahwa pengakuan yang efektif harus bersifat spesifik, tepat waktu, dan tulus agar memberikan dampak motivasional yang optimal. Sementara itu, Dessler (2020) menyatakan bahwa pengakuan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja yang bertujuan untuk memperkuat perilaku positif karyawan melalui pemberian umpan balik yang konstruktif dan apresiasi yang nyata, bukan hanya mengapresiasi hasil akhir, tetapi juga proses dan usaha yang dilakukan karyawan selama menjalankan tugasnya.

Mengacu pada Robbins dan Judge (2019) serta Dessler (2020), pengakuan kerja dapat diukur melalui indikator: (1) pengakuan dari atasan atas kinerja yang baik; (2) penghargaan formal atas pencapaian kerja berupa sertifikat, pengumuman publik, atau simbol penghargaan lainnya; (3) pujian dan apresiasi verbal yang tulus dari atasan maupun rekan kerja; (4) umpan balik yang konstruktif dan positif dari atasan mengenai kinerja karyawan; serta (5) pengakuan dari rekan kerja dan pelanggan yang berkontribusi pada tumbuhnya rasa percaya diri dan kebanggaan profesional.

Pengembangan Bakat

Pengembangan bakat merupakan upaya sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, memelihara, dan memaksimalkan potensi serta keahlian yang dimiliki oleh karyawannya. Dalam manajemen SDM modern, pengembangan bakat dipahami sebagai investasi jangka panjang yang dilakukan organisasi agar karyawan dapat tumbuh secara profesional dan memberikan kontribusi yang semakin besar.

Mathis, Jackson, Valentine, dan Meglich (2019) mendefinisikan pengembangan bakat sebagai proses mengidentifikasi individu yang memiliki potensi tinggi dan memberikan mereka pengalaman, pelatihan, serta kesempatan yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi di masa depan. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2019) menyatakan bahwa pengembangan bakat adalah aktivitas yang berfokus pada pertumbuhan jangka panjang karyawan melalui kombinasi antara pelatihan formal, pembelajaran berbasis pengalaman kerja, serta mentoring dari individu yang lebih berpengalaman.

Dessler (2020) menjelaskan bahwa pengembangan bakat mencakup serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar siap menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks, dengan menekankan bahwa pengembangan yang efektif harus disesuaikan dengan potensi unik masing-masing individu. Dalam konteks profesi barista, pengembangan bakat dapat diwujudkan melalui pelatihan teknik seduh kopi yang lebih lanjut, kesempatan mengikuti kompetisi barista, bimbingan dari barista senior, serta akses terhadap pengetahuan baru tentang industri kopi yang terus berkembang.

Mengacu pada Mathis et al. (2019), Noe et al. (2019), dan Dessler (2020), pengembangan bakat dapat diukur melalui indikator: (1) ketersediaan program pelatihan teknis yang relevan dan terstruktur; (2) kesempatan nyata bagi karyawan untuk mengambil peran lebih menantang atau mengikuti kompetisi dan sertifikasi; (3) pembimbingan dan mentoring dari atasan atau karyawan senior; (4) dukungan organisasi

terhadap pengembangan diri melalui penyediaan akses materi pembelajaran dan dukungan finansial; serta (5) peningkatan kompetensi yang dirasakan secara nyata oleh karyawan sebagai dampak dari program pengembangan yang diikuti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu *work recognition* (pengakuan kerja) dan *talent development* (pengembangan bakat), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja barista. Pendekatan ini berlandaskan paradigma positivisme, yang menekankan pengukuran variabel secara objektif melalui instrumen penelitian serta analisis data statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2022). Sementara itu, desain explanatory research digunakan untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data empiris (Creswell, 2022).

Penelitian dilaksanakan pada coffee shop yang beroperasi di kawasan Medan Pancing, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Kawasan tersebut dipilih karena merupakan salah satu pusat pertumbuhan usaha coffee shop di Kota Medan yang memiliki tingkat persaingan tinggi serta mempekerjakan barista dengan karakteristik pekerjaan yang relatif serupa, sehingga relevan sebagai lokasi penelitian mengenai kepuasan kerja. Penelitian dilaksanakan pada periode Maret hingga April 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh barista yang bekerja pada coffee shop di kawasan Medan Pancing. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah barista yang telah bekerja minimal tiga bulan pada coffee shop di kawasan Medan Pancing. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 70 responden.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 5 (*sangat setuju*), serta didukung oleh wawancara untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai kondisi responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji *t*), uji simultan (uji *F*), serta koefisien determinasi (Adjusted R^2). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26 untuk menguji pengaruh pengakuan kerja dan pengembangan bakat terhadap kepuasan kerja barista.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa variabel Pengakuan Kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata sebesar 18,957 dari skor maksimum 25, menunjukkan bahwa persepsi barista terhadap pengakuan kerja yang diterima berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Variabel Pengembangan Bakat (X_2) memiliki nilai rata-rata 18,500 dengan standar deviasi 2,005, mengindikasikan tingkat variasi yang relatif moderat dalam persepsi responden terhadap program pengembangan yang tersedia. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki rata-rata tertinggi di antara ketiga variabel, yaitu

sebesar 19,500, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja barista secara umum cenderung positif.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui seluruh butir pernyataan pada variabel pengakuan kerja (X_1), pengembangan bakat (X_2), dan kepuasan kerja (Y) memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung setiap item yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,235 pada taraf signifikansi 5% ($df = 68$), serta seluruh nilai signifikansi ($Sig.$) berada di bawah 0,05. Dengan demikian, kelima indikator pada variabel pengakuan kerja, kelima indikator pada variabel pengembangan bakat, dan kelima indikator pada variabel kepuasan kerja dinyatakan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten dengan konsep yang diteliti. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh 15 butir pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat validitas yang memadai, sehingga instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk analisis pada tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach Alpha, dengan kriteria nilai $\alpha \geq 0,60$ untuk dinyatakan reliabel (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum sebesar 0,60, yaitu sebesar 0,714 untuk variabel pengakuan kerja (X_1), 0,737 untuk variabel pengembangan bakat (X_2), dan 0,762 untuk variabel kepuasan kerja (Y). Bahkan, seluruh nilai koefisien reliabilitas tersebut berada di atas 0,70, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal instrumen yang baik. Dengan demikian, setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat keandalan yang memadai dalam mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat dilanjutkan pada tahap analisis data berikutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) terhadap unstandardized residual dari model regresi. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ (Ghozali, 2021). Hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,498 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual dalam model regresi terdistribusi secara normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan valid untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang kuat antara sesama variabel independen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2021).

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel pengakuan kerja (X_1) dan pengembangan bakat (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,999 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,001. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria pengujian, yaitu nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga masing-masing variabel mampu memberikan informasi yang berbeda dalam menjelaskan variabel

kepuasan kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengakuan kerja (X_1) sebesar 0,099 dan variabel pengembangan bakat (X_2) sebesar 0,904. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual pada model penelitian bersifat konstan atau tidak mengalami perubahan yang sistematis akibat pengaruh variabel independen. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis regresi linear berganda karena menghasilkan estimasi yang lebih akurat dan dapat dipercaya dalam menjelaskan pengaruh pengakuan kerja dan pengembangan bakat terhadap kepuasan kerja barista.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Pengakuan Kerja (X_1) dan Pengembangan Bakat (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja barista (Y). Tabel 1 menyajikan output coefficients dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda – Coefficients

Model	Unstd. Coef. B	Std. Error	Std. Coef. Beta	t	Sig.
(Constant)	-1,105	4,506	—	-0,245	0,807
Pengakuan Kerja (X_1)	0,671	0,180	0,396	3,721	0,000
Pengembangan Bakat (X_2)	0,426	0,154	0,295	2,775	0,007

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan output coefficients, model persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$\hat{Y} = -1,105 + 0,671 X_1 + 0,426 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, konstanta (a) sebesar -1,105 menunjukkan nilai Kepuasan Kerja (Y) apabila variabel Pengakuan Kerja dan Pengembangan Bakat bernilai nol. Nilai konstanta negatif ini lazim terjadi dalam penelitian berbasis skor total Likert dan tidak memiliki interpretasi praktis secara langsung. Kedua, koefisien regresi Pengakuan Kerja ($b_1 = 0,671$) menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengakuan Kerja, dengan asumsi Pengembangan Bakat tetap konstan, akan meningkatkan Kepuasan Kerja barista sebesar 0,671 satuan. Ketiga, koefisien regresi Pengembangan Bakat ($b_2 = 0,426$) menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan Bakat, dengan asumsi Pengakuan Kerja tetap konstan, akan meningkatkan Kepuasan Kerja barista sebesar 0,426 satuan. Berdasarkan perbandingan koefisien standardisasi (Beta), Pengakuan Kerja ($\beta = 0,396$) memberikan kontribusi relatif yang lebih besar dibandingkan Pengembangan Bakat ($\beta = 0,295$) dalam memengaruhi kepuasan kerja barista.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

dengan $df = 67$ (uji dua arah) adalah sebesar 1,996. Hipotesis diterima apabila t hitung $> t$ tabel atau $Sig. < 0,05$.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji t

Hipotesis	Variabel	t	t	Sig.	Keputusan
		Hitung	Tabel		
H ₁	Pengakuan Kerja (X ₁) → Kepuasan Kerja (Y)	3,721	1,996	0,000	H ₁ Diterima
H ₂	Pengembangan Bakat (X ₂) → Kepuasan Kerja (Y)	2,775	1,996	0,007	H ₂ Diterima

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

Variabel Pengakuan Kerja (X₁) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,721 yang lebih besar dari t tabel (1,996) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H₁ diterima, membuktikan bahwa Pengakuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja barista. Variabel Pengembangan Bakat (X₂) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,775 yang juga lebih besar dari t tabel (1,996) dengan signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan demikian, H₂ diterima, membuktikan bahwa Pengembangan Bakat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja barista.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Pengakuan Kerja (X₁) dan Pengembangan Bakat (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja barista (Y). Nilai F tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 67$ adalah sebesar 3,134. H₃ diterima apabila F hitung $> F$ tabel atau $Sig. < 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji F – ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	142,463	2	71,231	10,538	0,000
Residual	452,808	67	6,759	—	—
Total	595,271	69	—	—	—

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,538 yang lebih besar dari F tabel (3,134) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H₃ diterima, yang berarti variabel Pengakuan Kerja dan Pengembangan Bakat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja barista pada coffee shop di Medan Pancing.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi – Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,489	0,239	0,217	2,600

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

Nilai R sebesar 0,489 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan korelasi antara Pengakuan Kerja dan Pengembangan Bakat secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja berada pada kategori sedang. Nilai R Square (R²) sebesar 0,239 mengindikasikan bahwa 23,9% variasi Kepuasan Kerja barista dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,217 atau 21,7% digunakan sebagai ukuran yang lebih akurat karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Sisanya sebesar 78,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model, seperti kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, atau faktor-faktor individual lainnya yang tidak dimasukkan dalam ruang lingkup penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengakuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Barista

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa pengakuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja barista pada coffee shop di Medan Pancing ($t = 3,721$; $p = 0,000$; $\beta = 0,396$). Temuan ini selaras dengan Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Herzberg, yang menempatkan recognition atau pengakuan sebagai salah satu faktor motivator utama yang secara langsung berkontribusi pada kepuasan kerja, bukan sekadar faktor higienis yang hanya mencegah ketidakpuasan (dalam Luthans, 2019). Dalam teori tersebut, faktor-faktor motivator bersifat intrinsik dan terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga kehadirannya mendorong kepuasan kerja yang sejati dan tahan lama.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,671 dan koefisien standardisasi tertinggi ($\beta = 0,396$) di antara kedua variabel independen menunjukkan bahwa pengakuan kerja merupakan prediktor terkuat kepuasan kerja barista dalam model penelitian ini. Temuan ini dapat dipahami melalui perspektif teori kebutuhan: Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa pengakuan menyentuh kebutuhan manusia akan esteem dan self-actualization, yaitu dua kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow. Ketika barista mendapatkan apresiasi yang tulus atas kinerja mereka, baik dalam bentuk pujian verbal dari atasan ketika berhasil menangani jam sibuk, penghargaan formal atas kualitas racikan, maupun keterlibatan dalam pengambilan keputusan operasional, rasa memiliki terhadap pekerjaan dan tempat kerja mereka semakin menguat.

Dalam konteks spesifik barista coffee shop, pengakuan yang paling bermakna tidak selalu berupa penghargaan formal. Luthans (2019) menekankan bahwa pengakuan yang efektif harus bersifat spesifik, tepat waktu, dan tulus agar memberikan dampak motivasional yang optimal. Dessler (2020) menambahkan bahwa pengakuan yang autentik juga mencakup pemberian umpan balik konstruktif yang memperlihatkan kepada karyawan bahwa atasan memperhatikan dan menghargai detail dari pekerjaan mereka sehari-hari. Di lingkungan coffee shop yang umumnya memiliki ritme kerja cepat dan tekanan tinggi, apresiasi sederhana namun tulus dari manajer dapat memberikan dampak psikologis yang jauh lebih besar dibandingkan program penghargaan formal yang terkadang terasa prosedural.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Kurniawan dan Setiawan (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan penghargaan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sektor jasa, serta Aritonang dan Lubis (2023) yang secara spesifik membuktikan pengaruh signifikan pengakuan kerja terhadap kepuasan kerja barista di Kota Medan. Kekonsistenan ini memperkuat validitas eksternal temuan penelitian ini dan mengindikasikan bahwa mekanisme pengakuan kerja sebagai determinan kepuasan bekerja secara universal di berbagai konteks sektor jasa berbasis keahlian di Kota Medan.

Pengaruh Pengembangan Bakat terhadap Kepuasan Kerja Barista

Hipotesis kedua terbukti didukung oleh data, di mana pengembangan bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja barista ($t = 2,775$; $p = 0,007$; $\beta = 0,295$). Temuan ini mendukung landasan teoritis yang bersumber dari Teori ERG Alderfer, yang menyatakan bahwa pemenuhan growth needs atau kebutuhan akan pertumbuhan merupakan salah satu prediktor terkuat kepuasan kerja individu. Berbeda dengan hierarki Maslow yang bersifat kaku, Teori ERG Alderfer mengemukakan bahwa individu dapat memiliki lebih dari satu kebutuhan yang aktif secara bersamaan, dan kebutuhan pertumbuhan yang terpenuhi justru akan semakin memperkuat dorongan untuk

tumbuh lebih jauh, menciptakan siklus kepuasan yang berkelanjutan (dalam Robbins & Judge, 2019).

Koefisien regresi sebesar 0,426 mengindikasikan bahwa ketika coffee shop menyediakan pelatihan teknis yang relevan, memberikan bimbingan dari barista senior, serta membuka kesempatan bagi barista untuk mengikuti kompetisi atau program sertifikasi, kepuasan kerja barista meningkat secara nyata. Mathis dkk. (2019) menegaskan bahwa pengembangan bakat yang efektif harus bersifat individual, disesuaikan dengan potensi unik masing-masing karyawan, bukan dilaksanakan secara massal dan seragam. Dalam konteks barista, setiap individu memiliki kekuatan yang berbeda-beda, mulai dari kelebihan dalam latte art, ketepatan teknis espresso, kemampuan menjelaskan profil rasa kopi kepada pelanggan, hingga keterampilan interpersonal dalam membangun hubungan dengan pelanggan setia.

Noe dkk. (2019) menambahkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman kerja yang menantang (*experiential learning*) dan mentoring dari individu yang lebih berpengalaman merupakan komponen pengembangan bakat yang paling efektif dalam mendorong pertumbuhan profesional jangka panjang. Ketika seorang barista dipercaya untuk menangani menu spesial, dilibatkan dalam proses pengembangan resep baru, atau dibimbing oleh barista berpengalaman dalam menguasai teknik seduh yang lebih kompleks, rasa puas terhadap pekerjaan dan kebanggaan profesional mereka akan semakin tumbuh. Dessler (2020) memperkuat hal ini dengan menyatakan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan bakat pada akhirnya akan dirasakan karyawan sebagai bukti nyata bahwa perusahaan peduli terhadap masa depan profesional mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Saragih dan Hasibuan (2023) yang membuktikan bahwa pengembangan SDM, termasuk pengembangan bakat, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Senada pula dengan Manurung dan Pasaribu (2024) yang menemukan bahwa pengembangan bakat terbukti meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menekan angka turnover pada usaha kuliner di Sumatera Utara. Temuan-temuan yang konsisten ini memberikan konfirmasi bahwa dalam industri kuliner yang berbasis keahlian, program pengembangan bakat yang nyata dan berkelanjutan merupakan investasi strategis yang memberikan imbal hasil berupa kepuasan kerja dan retensi karyawan yang lebih baik.

Menariknya, meskipun penelitian Aritonang dan Lubis (2023) tidak menemukan pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan barista informal, penelitian ini berhasil membuktikan pengaruh signifikan pengembangan bakat. Perbedaan hasil ini kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan konstruk yang diukur: pengembangan karir lebih berfokus pada jalur promosi formal, sedangkan pengembangan bakat lebih menekankan peningkatan keahlian dan kompetensi yang dirasakan secara personal. Bagi barista yang mungkin tidak memiliki aspirasi promosi jabatan, pertumbuhan keahlian teknis yang dapat mereka rasakan secara nyata justru menjadi sumber kepuasan yang lebih relevan dan bermakna.

Pengaruh Simultan Pengakuan Kerja dan Pengembangan Bakat terhadap Kepuasan Kerja Barista

Secara simultan, Pengakuan Kerja dan Pengembangan Bakat terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja barista ($F = 10,538$; $p = 0,000$) dengan nilai Adjusted $R^2 = 0,217$. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM coffee shop lebih efektif dibandingkan pendekatan parsial yang hanya berfokus pada satu dimensi saja. Sinergi antara kedua variabel mencerminkan sebuah kebenaran fundamental dalam psikologi kerja: seorang karyawan yang dihargai atas

kontribusinya (pengakuan) dan sekaligus difasilitasi untuk terus berkembang (pengembangan bakat) akan memiliki fondasi kepuasan kerja yang jauh lebih kokoh dibandingkan mereka yang hanya menerima salah satunya.

Dalam konteks industri coffee shop yang sangat dinamis dan kompetitif, nilai Adjusted R² sebesar 21,7% perlu dipahami secara proporsional. Kepuasan kerja adalah konstruk multidimensi yang dipengaruhi oleh puluhan faktor potensial, mulai dari kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan atasan, hingga faktor-faktor individual seperti ekspektasi pribadi dan kematangan psikologis karyawan. Fakta bahwa dua variabel saja mampu menjelaskan 21,7% variasi kepuasan kerja barista menunjukkan relevansi praktis yang signifikan dari temuan penelitian ini. Artinya, dengan mengintervensi secara terprogram pada aspek pengakuan kerja dan pengembangan bakat, manajemen coffee shop berpotensi meningkatkan kepuasan kerja barista secara terukur tanpa harus menginvestasikan sumber daya besar untuk mengubah seluruh ekosistem pengelolaan SDM mereka.

Implikasi teoritis dari temuan ini juga layak untuk dicatat. Penelitian ini memperkuat relevansi Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori ERG Alderfer dalam konteks industri coffee shop lokal di Indonesia, yang selama ini masih jarang dijadikan objek kajian akademik manajemen SDM. Temuan bahwa kedua teori motivasi klasik tersebut masih memiliki daya prediktif yang signifikan dalam konteks profesi artisanal modern menunjukkan bahwa kebutuhan dasar manusia akan pengakuan dan pertumbuhan bersifat universal, melampaui perbedaan sektor industri, skala bisnis, maupun konteks budaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja barista pada coffee shop di kawasan Medan Pancing tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pekerjaan secara umum, tetapi juga oleh bagaimana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memberikan ruang bagi perkembangan kemampuan mereka. Pengakuan kerja menjadi aspek penting karena menunjukkan bahwa kontribusi dan pencapaian barista memiliki nilai bagi organisasi, sehingga dapat memperkuat rasa dihargai, keterikatan terhadap pekerjaan, serta sikap positif terhadap lingkungan kerja. Di sisi lain, pengembangan bakat memberikan makna bahwa kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman baru, dan mengembangkan keterampilan profesional menjadi bagian penting dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam industri coffee shop perlu memperhatikan aspek psikologis dan pengembangan individu, tidak hanya berfokus pada tuntutan operasional pekerjaan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen coffee shop dapat meningkatkan kepuasan dan mempertahankan barista melalui strategi yang lebih berorientasi pada penghargaan dan pertumbuhan karyawan. Pemberian apresiasi yang tepat, umpan balik yang konstruktif, serta penyediaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kepuasan kerja, temuan ini memberikan gambaran bahwa pengakuan kerja dan pengembangan bakat merupakan aspek manajerial yang penting untuk diperhatikan dalam menghadapi tantangan turnover pada industri coffee shop yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Aritonang, R., & Lubis, F. (2023). Pengaruh pengakuan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja barista coffee shop di Kota Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sumatera*, 5(2), 87–101.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kurniawan, A., & Setiawan, D. (2022). Pengaruh penghargaan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sektor jasa di Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 45–58.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Manurung, R., & Pasaribu, H. (2024). Pengaruh pengembangan bakat terhadap kepuasan dan retensi karyawan pada usaha kuliner skala menengah di Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 6(1), 112–126.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saragih, E., & Hasibuan, L. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa di Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 178–193.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.