MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPRIBADIAN, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN KERJA PADA BARISTA KOPI KENANGAN DI KOTA MANADO

Izly Humayrah Zamratujjannah[1], Rita Taroreh[2], Chres Fransisco Patris Laoh[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

izlylielingghu@gmail.com, rita.taroreh@unsrat.ac.id, chresfransisco@unsrat.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of self-efficacy, personality, and work attitude on the work happiness of Kopi Kenangan baristas in Manado City. The study was motivated by the high job demands experienced by baristas, which may affect their psychological well-being and work happiness. This research employed the Job Demands-Resources (JD-R) Model as the grand theory by positioning self-efficacy, personality, and work attitude as personal resources that contribute to enhancing work happiness. A quantitative approach with an associative research design was applied. The population consisted of 58 Kopi Kenangan baristas in Manado City, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results revealed that self-efficacy, personality, and work attitude each have a positive and significant effect on work happiness. Simultaneously, these three variables also have a positive and significant effect on the work happiness of baristas. These findings support the JD-R Model by demonstrating that strong personal resources enable individuals to cope with job demands more effectively, thereby enhancing psychological well-being and work happiness. Therefore, improving self-efficacy, fostering positive personality traits, and developing favorable work attitudes are essential factors in enhancing baristas' work happiness.

Keywords: self-efficacy, personality, work attitude, work happiness, barista.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja terhadap kebahagiaan kerja pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado. Penelitian dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan pekerjaan barista yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan kerja. Penelitian ini menggunakan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model sebagai grand theory dengan menempatkan efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja sebagai *personal resources* yang berperan dalam meningkatkan kebahagiaan kerja. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 58 barista Kopi Kenangan di Kota Manado yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

kebahagiaan kerja. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja barista. Temuan ini memperkuat JD-R Model bahwa sumber daya personal yang baik membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan kerja. Dengan demikian, peningkatan efikasi diri, pengembangan kepribadian yang positif, dan pembentukan sikap kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kebahagiaan kerja barista.

Kata kunci: efikasi diri, kepribadian, sikap kerja, kebahagiaan kerja, barista

1. Pendahuluan

Perkembangan industri *coffee shop* dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang cukup pesat seiring perubahan pola konsumsi masyarakat dan menjadikan *coffee shop* sebagai bagian dari gaya hidup. Kondisi tersebut turut meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja, khususnya barista yang berperan langsung dalam menyiapkan produk dan memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dalam menjalankan pekerjaannya, barista dituntut untuk bekerja secara cepat, menjaga kualitas produk, memberikan pelayanan yang baik, serta mampu menghadapi tekanan terutama pada saat jam sibuk. Tuntutan tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis dan pengalaman kerja barista, sehingga kebahagiaan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Fenomena tersebut juga terdapat pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado. Berdasarkan data tahun 2026, terdapat 11 outlet Kopi Kenangan di Kota Manado dengan total 58 barista. Banyaknya tuntutan dalam pekerjaan pelayanan membuat faktor personal menjadi penting dalam membantu barista menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, sumber daya personal dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih positif. Dalam penelitian ini, efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja dipandang sebagai faktor personal yang berpotensi memengaruhi kebahagiaan kerja.

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Penelitian Lomban et al. (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Selain itu, kepribadian juga berperan dalam membentuk cara individu berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Penelitian Mandagi et al. (2025) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, sikap kerja yang positif dapat mendorong keterlibatan dan pengalaman kerja yang lebih baik.

Meskipun penelitian mengenai efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja telah banyak dilakukan, penelitian terdahulu umumnya menguji variabel tersebut secara terpisah dengan *outcome* seperti kinerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut secara simultan terhadap kebahagiaan kerja masih relatif terbatas, khususnya pada pekerja barista dan sektor *coffee shop* di wilayah Indonesia bagian timur.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menguji efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja secara simultan terhadap kebahagiaan kerja pada

barista Kopi Kenangan di Kota Manado. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja terhadap kebahagiaan kerja pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado, baik secara simultan maupun parsial.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Job Demands-Resources (JD-R) Model

Penelitian ini menggunakan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model sebagai landasan teoritis. Model JD-R menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki *job demands* atau tuntutan pekerjaan dan *job resources* atau sumber daya pekerjaan yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu. Perkembangan model ini juga menekankan keberadaan *personal resources*, yaitu sumber daya yang berasal dari dalam diri individu yang dapat membantu menghadapi tuntutan pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan kesejahteraan kerja (Bakker & Demerouti, 2022). Dalam konteks barista, efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja dapat dipandang sebagai *personal resources* yang membantu individu menghadapi tuntutan pelayanan, interaksi dengan pelanggan, serta tekanan pekerjaan.

2.2 Kebahagiaan Kerja

Kebahagiaan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan perasaan senang, kepuasan, dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga mencakup pengalaman emosional positif dan keterlibatan individu selama menjalankan pekerjaannya. Dalam perspektif JD-R, kebahagiaan kerja dapat dipahami sebagai salah satu hasil dari proses motivasional yang dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu (Bakker & Demerouti, 2022). Penelitian ini mengacu pada tiga aspek kebahagiaan kerja, yaitu efek positif terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja (Bakker et al., 2023).

2.3 Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Luthans, 2021). Dalam JD-R Model, efikasi diri termasuk *personal resources* yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan kondisi psikologis yang positif. Pada barista, efikasi diri dapat tercermin melalui keyakinan dalam menyelesaikan pesanan, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta menghadapi berbagai situasi kerja. Efikasi diri dalam penelitian ini diukur melalui tingkat kesulitan tugas (*level*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan generalisasi kemampuan (*generality*).

2.4 Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteristik individu yang relatif stabil dalam berpikir, merasakan, dan berperilaku. Kepribadian memengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan lingkungan kerja dan menghadapi berbagai situasi dalam pekerjaannya. Dalam pekerjaan barista yang menuntut interaksi langsung dengan pelanggan, karakteristik kepribadian menjadi relevan karena dapat memengaruhi kemampuan individu dalam beradaptasi dan membangun hubungan sosial. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Big Five Personality* yang terdiri atas ekstraversi, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan terhadap pengalaman (Robbins & Judge, 2022).

2.5 Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan evaluasi individu terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui aspek kognitif, afektif, dan perilaku (Robbins & Judge, 2022). Sikap kerja menunjukkan bagaimana individu memandang dan merasakan pekerjaannya serta bagaimana penilaian tersebut diwujudkan dalam perilaku kerja. Sikap kerja yang positif dapat mendorong keterlibatan, komitmen, dan kontribusi individu dalam pekerjaan. Dalam konteks barista, sikap kerja yang positif menjadi penting karena dapat mendukung kualitas pelayanan dan pengalaman kerja yang lebih baik. Sikap kerja dalam penelitian ini terdiri atas komponen kognitif, afektif, dan perilaku.

2.6 Penelitian Terdahulu dan Research Gap

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara faktor psikologis dengan berbagai *work outcomes*. Lomban et al. (2023) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja. Mamahit et al. (2023) menunjukkan keterkaitan efikasi diri dengan keterikatan karyawan, sedangkan Indrayani et al. (2023) menekankan peran *personal resources* terhadap *work engagement*. Pada aspek kepribadian, Mandagi et al. (2025) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian pada sektor *hospitality* menunjukkan bahwa faktor personal dan sikap kerja berkaitan dengan keterlibatan, kepuasan, maupun kesejahteraan kerja.

Meskipun demikian, penelitian sebelumnya lebih banyak menguji efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja secara terpisah dengan *outcome* berupa kinerja, kepuasan kerja, atau keterlibatan kerja. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kebahagiaan kerja, khususnya pada barista *coffee shop* di Indonesia bagian timur, masih terbatas.

Berdasarkan sintesis tersebut, penelitian ini menempatkan efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja sebagai *personal resources* dalam JD-R Model yang diperkirakan dapat membentuk kebahagiaan kerja barista. Dengan demikian, kerangka konseptual penelitian mengasumsikan bahwa semakin baik sumber daya personal yang dimiliki barista, semakin besar kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan menciptakan pengalaman kerja yang positif.

2.7 Hipotesis Penelitian:

H1: Efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja secara simultan berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado.

H2: Efikasi diri berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado.

H3: Kepribadian berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado.

H4: Sikap kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Penelitian dilaksanakan pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado. Populasi penelitian adalah seluruh barista yang bekerja pada 11 outlet Kopi Kenangan di Kota Manado dengan jumlah 58 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh 58 barista dijadikan sebagai sampel. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Variabel X1 diukur melalui *level, strength,* dan *generality*; X2 melalui dimensi *Big Five Personality*; X3 melalui komponen kognitif, afektif, dan perilaku; sedangkan Y diukur melalui efek positif terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 58 barista Kopi Kenangan di Kota Manado. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel efikasi diri, kepribadian, sikap kerja, dan kebahagiaan kerja memiliki nilai *r hitung* di atas *r tabel* sebesar 0,258, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,801 untuk kebahagiaan kerja, 0,801 untuk efikasi diri, 0,840 untuk kepribadian, dan 0,875 untuk sikap kerja. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Model juga tidak menunjukkan masalah multikolinearitas, dengan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,574; 0,552; dan 0,950 serta VIF sebesar 1,743; 1,812; dan 1,053 untuk efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja. Pengujian heteroskedastisitas melalui *scatterplot* menunjukkan penyebaran residual secara acak sehingga model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0,327	3,399	0,001	Signifikan
Kepribadian (X2)	0,271	4,146	0,000	Signifikan
Sikap Kerja (X3)	0,342	3,012	0,004	Signifikan
Uji F	34,469		0,000	Signifikan
R^2	0,657			65,7%

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, efikasi diri memiliki koefisien regresi sebesar 0,327 dengan nilai signifikansi 0,001. Kepribadian memiliki koefisien 0,271 dengan signifikansi 0,000, sedangkan sikap kerja memiliki koefisien 0,342 dengan signifikansi 0,004. Ketiga variabel memiliki arah hubungan positif dan nilai signifikansi <0,05. Secara simultan, diperoleh nilai F sebesar 34,469 dengan signifikansi 0,000 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja. Nilai koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,657 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 65,7% variasi kebahagiaan kerja, sedangkan 34,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Efikasi Diri, Kepribadian, dan Sikap Kerja terhadap Kebahagiaan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja barista. Temuan ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja tidak hanya berkaitan dengan satu karakteristik individu, tetapi dapat terbentuk melalui kombinasi keyakinan terhadap kemampuan diri, karakteristik kepribadian, dan sikap individu terhadap pekerjaan. Temuan tersebut mendukung Job Demands–Resources (JD-R) Model, yang memandang sumber daya personal sebagai faktor yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mendukung kesejahteraan psikologis. Dalam pekerjaan barista yang menuntut kecepatan pelayanan, interaksi dengan pelanggan, dan kemampuan mempertahankan kualitas pelayanan, sumber daya personal yang baik dapat membantu individu menghadapi tuntutan tersebut secara lebih positif.

4.2.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kebahagiaan Kerja

Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan barista terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan, semakin tinggi pula kebahagiaan kerja yang dirasakan. Barista dengan efikasi diri yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan menghadapi tekanan pelayanan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lomban et al. (2023) yang menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri dan kebahagiaan di tempat kerja. Temuan tersebut juga mendukung perspektif JD-R Model bahwa efikasi diri merupakan *personal resource* yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi salah satu aspek yang relevan dalam membangun pengalaman kerja yang lebih positif bagi barista.

4.2.3 Pengaruh Kepribadian terhadap Kebahagiaan Kerja

Kepribadian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian yang mendukung pekerjaan, seperti kemampuan berinteraksi, tanggung jawab, pengendalian emosi, dan kemampuan beradaptasi, dapat membantu barista menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Mandagi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, hasil penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kepribadian juga berkaitan dengan kebahagiaan kerja pada konteks barista.

4.2.4 Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kebahagiaan Kerja

Sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin positif sikap barista terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula kebahagiaan kerja yang dirasakan. Sikap positif tercermin melalui cara individu memandang pekerjaan, perasaan terhadap pekerjaan, serta perilaku dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan. Temuan ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2022) bahwa

sikap kerja berkaitan dengan keterlibatan dan pengalaman individu dalam pekerjaan. Hasil penelitian juga sejalan dengan Indrayani et al. (2023) serta Wardhana dan Harsono (2024) yang menunjukkan keterkaitan sikap positif dengan keterlibatan, motivasi, dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menunjukkan bahwa efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja secara simultan mampu menjelaskan 65,7% variasi kebahagiaan kerja pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado. Temuan tersebut memperkuat penerapan JD-R Model dalam konteks pekerjaan *coffee shop* dengan menempatkan faktor personal sebagai sumber daya yang membantu pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan. Secara praktis, hasil ini menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada pengembangan keyakinan diri, karakter personal, dan sikap positif terhadap pekerjaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, kepribadian, dan sikap kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja pada barista Kopi Kenangan di Kota Manado, baik secara simultan maupun parsial. Secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan kebahagiaan kerja barista, yang menunjukkan bahwa faktor psikologis dari dalam diri karyawan merupakan bagian penting dalam membentuk pengalaman kerja yang positif. Secara parsial, semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi pula kebahagiaan kerja, karena keyakinan terhadap kemampuan diri membantu barista menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri. Kepribadian juga berpengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja, yang menunjukkan bahwa karakteristik personal yang mendukung kemampuan beradaptasi, berinteraksi, dan mengendalikan diri dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih menyenangkan. Selanjutnya, sikap kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja, yang berarti semakin positif cara barista memandang, merasakan, dan menjalankan pekerjaannya, semakin tinggi pula kebahagiaan yang dirasakan. Temuan ini memperkuat *Job Demands–Resources (JD-R) Model* bahwa sumber daya personal dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mendukung kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, manajemen Kopi Kenangan disarankan memperkuat kebahagiaan kerja melalui pelatihan yang meningkatkan efikasi diri, pengembangan karakter dan kemampuan adaptasi, pemberian apresiasi, serta penciptaan budaya dan komunikasi kerja yang positif. Barista juga perlu terus mengembangkan kemampuan diri dan mempertahankan sikap positif dalam bekerja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan jumlah responden serta mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kebahagiaan kerja.

ISSN : 3025-9495

DAFTAR PUSTAKA

[1] Astuti, & Arraniry. 2024. The Effect of *Self-efficacy* on *Employee performance* with *Employee engagement* as an Intervening Variable. Journal of Economics and Business, 5(2): 112–120.
[2] Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. (2023). *Sulawesi Utara dalam angka 2023*.
[3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). *Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. Journal of Occupational Health Psychology.
[4] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). *Job Demands–Resources* theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53.
[5] Barlian, A. T., Wardhani, D., & Kusuma, R. W. (2022). Predictor of *self-efficacy* and *work*ing attitude on improving quality of services. *International Journal of Nursing and Health Services, 7*(3).
[6] Bureau of Labor Statistics. (2024). *Job openings and labor turnover survey: Leisure and hospitality sector*. U.S. Department of Labor.
[7] Cornelisz, L. N., Dotulong, L. O. H., & Sendow, G. M. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy, dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 12(3): 326–334.
[8] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[9] Gyebi, P., & Bonsu, K. 2023. Analyzing the Relationship Between *Job satisfaction* and *Turnover intention*s Among *Hospitality* Employees in Cape Coast. International Journal of Scientific Research, 12(4): 45–53.
[10] Indrayani, N. M., et al. 2023. The Wormhole of *Work engagement*: The Empowerment of *Personal resources*. International Journal of Social Science and Business, 7(3): 540–548.
[11] International Coffee Organization. (2023). *Coffee market report 2023*.
[12] Ishak, O., et al. 2024. The Role of *Job satisfaction*, *Stress* Due to *Work*load and *Self-efficacy* on *Employee performance* in *Hospitality industry*. Journal of *Hospitality* Management, 6(2): 89–101.
[13] Klaas, P., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh kepribadian, penempatan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero Area Manado.
[14] Kopi Kenangan. (2021). *About Kopi Kenangan*.
[15] Lomban, I., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. 2023. Pengaruh Efikasi Diri, Harga Diri dan Implementasi Kepemimpinan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado. Jurnal EMBA, 11(3): 121–130.
[16] Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
[17] Mamahit, T., Taroreh, R., & Uhing, Y. 2023. Pengaruh Locus of Control, Efikasi Diri dan Kebahagiaan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Tendean. Jurnal EMBA, 11(3): 131–140.
[18] Mandagi, J., Nelwan, O., & Pandowo, M. 2025. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kebahagiaan dan Kontribusi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Tateli Resort. Jurnal EMBA, 13(1): 45–55.
[19] Oei, A., Sendow, G. M., & Lumantow, R. Y. 2022. *Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sam Ratulangi*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(4): 1007–1017.
[20] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
[21] Rula, T., Mangantar, M., & Gunawan, E. 2025. The Influence of *Organizational support* and

[22] Organizational Support on *Job satisfaction* of Employees in Megamall Management at Kawasan Megamas Manado. Jurnal EMBA, 13(1): 102–112.
[23] Sahelangi, A. J., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. 2024. *Pengaruh Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan pada Bank Prisma Dana Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 12(3): 1667–1676.
[24] Soemadi, R. 2022. The Role of *Self-efficacy* on *Job satisfaction* through *Work engagement* for Automotive Company Employees. International Journal of Social and Management Studies, 3(2): 78–88.
[25] Specialty Coffee Association. (2025). *Barista skills*.
[26] Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cetakan ke-5). Bandung: Alfabeta.
[27] Tampi, G., Mintarjo, C., & Raintung, M. 2025. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Psychological capital* terhadap *Work happiness* di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 13(2): 60–70.
[28] Wang, H., et al. 2023. *Strengths-based leadership* and Employee *Work engagement*: A *Multi-source study*. Journal of Organizational Behavior, 44(5): 623–639.
[29] Wardhana, D. Y., & Harsono. 2024. *Self-efficacy*, Motivation, and *Employee performance* in *Hospitality industry*: A Mediation Analysis. Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship (JOBS), 5(1): 75–86.
[30] Zayed, A. M. A., Mohamed, M. E., & Ghanem, A. S. (2026). The role of *self-efficacy* and *psychological resilience* in overcoming *occupational stress* and enhancing *work engagement*. *Frontiers in Education*.
[31] Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. 2024. How Does the *Career commitment* of *Hospitality* Employees Change Across Career Stages? A Multilevel Investigation into Occupational *Self-efficacy* and Family Support. International Journal of *Hospitality* Management, 118: 103679.