

The Impact of Workload and Job Insecurity on Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable Among Semasa Coffee Semarang Employees

Pengaruh Beban Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Semasa Coffee Semarang

Muhammad Hasbi¹, Euis Soliha²

Universitas Stikubank Semarang¹, Universitas Negeri Semarang²

mhasbihashfareza2242020036@mhs.unisbank.ac.id¹, euis@mail.unnes.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The coffee industry in Indonesia is rapidly growing, reflected by increasing national consumption and the rise of coffee shops. This growth demands innovation from businesses and employees in competition, including prices, design, menu, and human resource quality. Challenges include limited skilled human resources and factors such as workload, job satisfaction, and job insecurity, which affect high turnover intention among employees. This research analyzes the impact of workload and job insecurity on turnover intention, with job satisfaction as an intervening variable at Semasa Coffee, Semarang. The study employs questionnaires and data analysis using multiple linear regression and Sobel test with SPSS version 25. Results show workload and job insecurity negatively impact job satisfaction, meaning job satisfaction increases as workload and job insecurity decrease. Conversely, workload and job insecurity do not positively impact employees' turnover intention. However, job satisfaction negatively impacts turnover intention. According to the Sobel test, job satisfaction does not mediate the impact of workload on turnover intention but mediates the impact of job insecurity on turnover intention. The research suggests Semasa Coffee management focus on managing workload and enhancing job security through training, career development, and open communication to improve job satisfaction and reduce turnover intention.

Keywords: *Coffee Shop, Workload, Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

ABSTRAK

Industri kopi di Indonesia tumbuh pesat dengan meningkatnya konsumsi nasional dan maraknya coffee shop. Pertumbuhan ini menuntut inovasi dari pelaku usaha dan karyawan dalam menghadapi persaingan harga, desain, menu, dan kualitas SDM. Tantangan utama adalah keterbatasan SDM dengan keterampilan standar, serta faktor beban kerja, kepuasan kerja, dan ketidakamanan kerja (job insecurity) yang mempengaruhi niat pindah (turnover intention) karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak beban kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Semasa Coffee, Semarang. Metode yang digunakan adalah kuesioner, analisis data dengan regresi linier berganda, dan uji Sobel menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan job insecurity berdampak negatif pada kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat seiring rendahnya beban kerja dan ketidakamanan kerja. Di sisi lain, beban kerja dan job insecurity tidak berdampak positif pada niat pindah karyawan. Namun, kepuasan kerja berdampak negatif pada niat pindah karyawan. Uji Sobel menunjukkan kepuasan kerja bukan variabel mediasi dampak beban kerja pada niat pindah, namun memediasi dampak job insecurity pada niat pindah. Riset ini menyarankan manajemen Semasa Coffee untuk memperhatikan pengelolaan beban kerja dan keamanan kerja.

Kata Kunci: Coffee Shop, Job Insecurity, Beban Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Industri kopi di Indonesia terus mengalami pertumbuhan yang pesat, terlihat dari meningkatnya konsumsi kopi nasional dan berkembangnya industri coffee shop. Peningkatan

jumlah coffee shop menuntut para pelaku usaha dan karyawan untuk terus berinovasi dalam menghadapi persaingan yang mencakup aspek harga, desain bangunan, menu, dan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, masih terbatasnya sumber daya manusia dengan keterampilan standar yang diperlukan menjadi salah satu tantangan utama bagi pelaku usaha coffee shop. Selain itu, faktor-faktor seperti beban kerja, keamanan kerja (job insecurity), dan kepuasan kerja juga turut mempengaruhi tingginya turnover intention pada karyawan coffee shop (Nihlatul Laeli & Ana Kadarningsih, 2022).

Fenomena tingginya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention) sering ditemui dalam berbagai organisasi. Rendahnya semangat kerja dan ketidaknyamanan dalam bekerja memicu karyawan yang berpotensi untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain, yang dapat memenuhi kebutuhan mereka (Ahmad et al., 2022). Tingginya niat untuk keluar dari pekerjaan bisa memberikan dampak buruk untuk Perusahaan, seperti menghasilkan ketidakstabilan dalam angkatan kerja dan meningkatkan biaya sumber daya manusia, termasuk biaya rekrutmen.

Salah satu aspek penting yang mampu mempengaruhi besarnya niat untuk berpindah kerja adalah ketidakamanan pekerjaan (job insecurity). Faktor ini menimbulkan pemikiran disfungsi, konflik, perasaan tidak puas, dan ketidakamanan yang dapat memicu niat berpindah karyawan (Irawati, 2021). Job insecurity dapat membawa efek negatif baik secara psikologis maupun non-psikologis, seperti perasaan murung, penurunan kreativitas, komitmen, kekhawatiran, dan kemarahan.

Kepuasan kerja mempunyai peran yang penting dalam menjaga keberlanjutan karyawan di perusahaan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami frustrasi, keluhan, dan masalah personalia lainnya (Mukhtar, 2019). Beban kerja, yang didefinisikan sebagai banyaknya aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, juga mempengaruhi kepuasan kerja (Saputri et al., 2020; Qomariah et al., 2022).

Semasa Coffee, salah satu coffee shop yang sudah lama beroperasi di Semarang, menghadapi tantangan persaingan dengan perusahaan lain. Dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang, Semasa Coffee dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Riset ini berfungsi untuk memahami dampak beban kerja dan job insecurity kepada turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Perilaku Terencana (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah inovasi Theory of Reasoned Action, yang dikembangkan Icek Ajzen dan Martin Fishbein pada tahun 1967. TPB menerangkan bahwa tingkah laku seseorang didasari oleh niat yang terdiri dari tiga faktor: norma subjektif (subjective norms), sikap kepada perilaku (attitude toward the behavior), dan persepsi pengendalian perilaku (perceived behavioral control) (Bosnjak et al., 2020). TPB digunakan dalam penelitian ini untuk memahami niat berpindah (turnover intention) pada karyawan.

Beban Kerja

Workload berkaitan pada pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dan mencerminkan tuntutan pekerjaan (Souisa et al., 2022). Beban kerja dapat mempengaruhi stres dan kepuasan karyawan (Hartono & Kusuma, 2020; Rochman & Ichsan, 2021). Beban kerja yang berlebihan dapat merugikan pegawai dan perusahaan (Indriati, 2021). Mengelola beban kerja dengan baik penting untuk mencapai keseimbangan kerja (Fikri & Casban, 2018).

Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa cemas tentang keberlanjutan pekerjaannya (Oley et al., 2023). Ancaman terhadap pekerjaan dapat

memicu dampak negatif seperti perasaan murung, penurunan kreativitas, dan kekhawatiran. Perusahaan harus membangun suasana kerja yang terlindungi dan menyenangkan untuk mengurangi rasa tidak aman dalam pekerjaan.

Niat Pindah

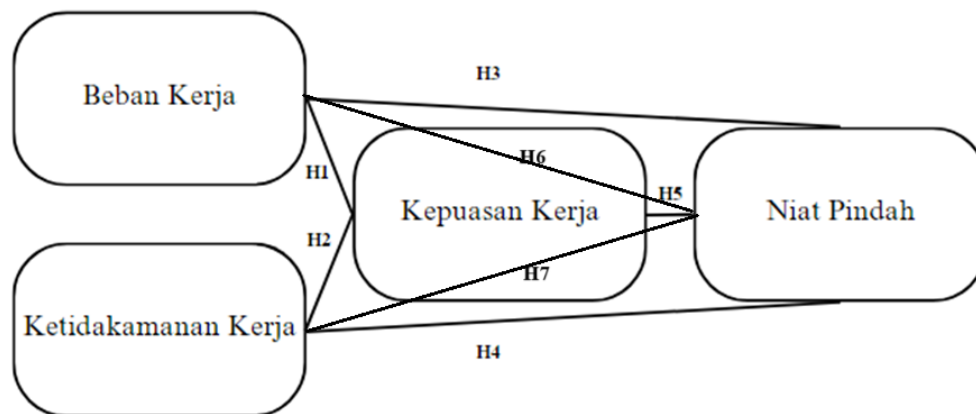
Turnover intention merupakan niat karyawan untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan berhenti dari pekerjaan sekarang (Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, 2020). Tingginya turnover intention dapat mempengaruhi stabilitas dan kinerja perusahaan (Nasir et al., 2022; Darmeinis & Afni Basriani, 2022). Perusahaan perlu mempertahankan karyawan terbaik untuk meningkatkan daya saing (Yuliani & Abdi, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan pandangan subjektif individu terhadap pekerjaannya dan kondisi perusahaan (Egenius et al., 2020). Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan (Kuncorowati et al., 2022; Fatmah Bagis, Utomo Indra Kusumo, 2021). Kepuasan kerja juga berhubungan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian prestasi (Sunarta, 2019). Perusahaan perlu memastikan kesesuaian antara harapan individu dan imbalan yang diterima (Suryani, 2022).

Kerangka Model Penelitian

Gambar 1. Peta Konsep



Hipotesis penelitian

- H1 = Beban kerja memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja di Semasa Coffee Semarang.
- H2 = Ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja di Semasa Coffee Semarang.
- H3 = Beban kerja memiliki pengaruh positif pada niat pindah di Semasa Coffee Semarang.
- H4 = Ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif pada niat pindah di Semasa Coffee Semarang.
- H5 = Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif pada niat pindah di Semasa Coffee Semarang.
- H6 = Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja pada niat pindah pada karyawan Semasa Coffee Semarang
- H7 = Kepuasan kerja memediasi pengaruh ketidakamanan kerja pada niat pindah pada karyawan Semasa Coffee Semarang

3. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Riset ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif melalui penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Objek penelitian adalah karyawan Semasa Coffee, sebuah coffee shop di Semarang yang beroperasi di bidang FnB dan memiliki 30 karyawan.

Instrumen Penelitian

Riset ini melibatkan instrument kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan mengenai beban kerja, keamanan kerja (job insecurity), kepuasan kerja, dan niat pindah (turnover intention). Kuesioner disusun berlandaskan skala Likert yang memiliki nilai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data berlangsung dengan cara memberi kuesioner kepada seluruh karyawan Semasa Coffee. Kuesioner diisi secara langsung oleh responden, dan data yang didapatkan, dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 25.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengemukakan karakteristik responden dan variabel penelitian. Data responden mencakup usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan pendidikan. Deskripsi tentang variabel dilakukan untuk memberikan paparan mengenai tanggapan responden terkait variabel-variabel yang diteliti.

Uji Instrumen

Uji Validitas: Pengujian validitas dilaksanakan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian mengukur apa yang dimaksudkan. Pengujian ini berlangsung dengan Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) dan loading factor > 0,4 (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas digunakan guna menguji konsistensi angket dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha $\geq 0,7$ (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi: Analisis regresi berganda diterapkan untuk memahami dampak variabel bebas pada variabel terikat. Model matematis yang dipakai yakni sebagai berikut:

$$Y1 = \alpha + \beta X1 + \epsilon$$

$$Y2 = \alpha + \beta X2 + \epsilon$$

di mana Y1 yakni kepuasan kerja, Y2 adalah niat pindah, α ialah konstanta, β ialah koefisien regresi, X1 ialah beban kerja, X2 ialah ketidakamanan kerja, dan ϵ merupakan variabel pengganggu.

Uji Model

Koefisien Determinasi (R^2): Menilai kemampuan model dalam menjabarkan variabel terikatnya. Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nilai 0 dan 1 (Ghozali, 2018).

Uji F: Mengukur kesesuaian model regresi dengan tingkat signifikan 5% (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis (Uji t): Pengujian t diterapkan untuk menilai dampak variabel bebas terhadap variabel terikat dengan signifikansi 5% (Ghozali, 2018).

Uji Mediasi (Uji Sobel): Pengujian Sobel dijalankan untuk menganalisis dampak tidak langsung dari variabel bebas pada variabel terikat lewat variabel perantara. Rumus Sobel yang digunakan adalah:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Gambar 2. Rumus Sobel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengemukakan karakteristik responden dan variabel penelitian. Data responden mencakup usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan pendidikan. Deskripsi tentang variabel dilakukan untuk memberikan paparan mengenai tanggapan responden terkait variabel-variabel yang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Deskripsi Responden berdasarkan Bagian Pekerjaan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Bar	21	70 %
Kitchen	6	20 %
Lainya	3	10 %
T o t a l	30	100 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS ver.25

Berdasarkan kategori bagian pekerjaan responden di Semasa Coffee, didominasi pada bagian bar berjumlah 21 orang (70 %), kemudian bagian kitchen berjumlah 6 orang (20 %), dan bagian lainnya meliputi bagian manajemen (pemasaran, kreatif, dan produksi) sebanyak 3 orang (10 %).

Tabel 2. Hasil Pengujian Validasi

No	Variabel	Indikator	KMO	Loading Faktor	Keterangan
1	Beban Kerja	X1.1	0.759	0.773	Valid
		X1.2		0.455	Valid
		X1.4		0.597	Valid
		X1.5		0.635	Valid
		X1.6		0.841	Valid
		X1.7		0.893	Valid
		X1.8		0.822	Valid
		X1.9		0.939	Valid
2	Ketidakamanan Kerja	X2.1	0.842	0.890	Valid
		X2.2		0.883	Valid
		X2.3		0.853	Valid
		X2.4		0.774	Valid
		X2.5		0.773	Valid
		X2.6		0.746	Valid
		X2.7		0.806	Valid
		X2.8		0.850	Valid
3	Kepuasan Kerja	Y1.1	0.709	0.564	Valid
		Y1.2		0.784	Valid
		Y1.3		0.459	Valid
		Y1.4		0.643	Valid
		Y1.5		0.622	Valid
		Y1.6		0.520	Valid
		Y1.7		0.584	Valid
		Y1.8		0.678	Valid
		Y1.9		0.527	Valid
		Y1.10		0.659	Valid
		Y1.11		0.685	Valid
4	Niat Pindah	Y2.1	0.763	0.571	Valid
		Y2.2		0.710	Valid
		Y2.4		0.448	Valid
		Y2.5		0.746	Valid
		Y2.6		0.802	Valid
		Y2.7		0.774	Valid
		Y2.8		0.614	Valid

Berdasar pada tabel yang dipaparkan

1. Variabel beban kerja mempunyai nilai KMO sejumlah 0,759 yang mengindikasikan pemenuhan kecukupan sampel ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel beban kerja meliputi 9 indikator dan yang valid sejumlah 8 indikator, sebab nilai *loading factor* lebih dari 0,4, ada 1 indikator yang tidak valid yaitu indikator no. 3.
2. Variabel ketidakamanan kerja pada tabel, mempunyai nilai KMO sejumlah 0,842 yang mengindikasikan bahwa riset ini telah memenuhi standar sampel ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel karakteristik pekerjaan yang meliputi 8 indikator dikatakan valid seluruhnya, sebab nilai *loading factor* melebihi 0,4.
3. Variabel kepuasan kerja bernilai KMO sejumlah 0,709 yang mengindikasikan bahwa riset ini telah memenuhi standar sampel ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel komitmen organisasional yang meliputi 11 dikatakan valid seluruhnya, sebab nilai *loading factor* melebihi 0,4.
4. Variabel niat pindah mempunyai nilai KMO sejumlah 0,763 yang mengindikasikan bahwa riset ini telah memenuhi standar sampel ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel kinerja yang meliputi 8 indikator dan 7 indikator dikatakan valid seluruhnya, sebab nilai *loading factor* melebihi 0,4, ada 1 indikator yang tidak valid yaitu nomer 3.

Tabel 3. Data Reliabilitas Keseluruhan Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N	Keterangan
1	Beban Kerja	0.878	8	<i>Reliabel</i>
2	Ketidakamanan Kerja	0.930	8	<i>Reliabel</i>
3	Kepuasan Kerja	0.828	11	<i>Reliabel</i>
4	Niat Pindah	0.795	7	<i>Reliabel</i>

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel 3 didapatkan hasil bahwa seluruh variabel yang diteliti, meliputi Beban Kerja, Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Niat Pindah nilai koefisien Cronbach's alphanya melebihi 0,7 sehingga kesimpulannya seluruh variabel dalam riset ini reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Uji Model Regresi Berganda

Model	R^2 Adjs	F	B Std	Sig.	Ket.
Persamaan I					
$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$	0.532	15.3		0,000	Model Fit
$Y_1 =$ Kepuasan Kerja		57			
$X_1 =$ Beban Kerja			-0.352	0.043	Hipotesis 1 diterima
$X_2 =$ Ketidakamanan Kerja			-0.459	0.010	Hipotesis 2 diterima
Persamaan II					
$Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$	0.559	10.9		0,000	Model Fit
$Y_2 =$ Niat Pindah		78			
$X_1 =$ Beban Kerja			-0.431	0.022	Menolak
$X_2 =$ Ketidakamanan Kerja			0.137	0.467	Hipotesis 3 dan
$Y_1 =$ Kepuasan Kerja			-0.857	0.000	Hipotesis 4 serta Menerima Hipotesis 5

Model 1

Model I menjabarkan dampak variabel beban kerja dan ketidakamanan kerja kepada variabel kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini berguna untuk memahami besar dampak variabel bebas kepada variabel terikat. Hal ini terlihat melalui nilai (Adjusted R Square). Mengacu pada tabel 4 mengenai hasil pengujian regresi, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) persamaan 1 ialah 53,2% atau 0,532. Artinya, 53,2% variabel kepuasan kerja dijabarkan oleh variabel beban kerja dan ketidakamanan kerja, untuk sisanya 46,8% dijabarkan variabel lain diluar penelitian.

Uji F

Berdasarkan uji F, diperoleh hasil 15,357 pada nilai signifikansi sejumlah $0,000 < 5\%$ (0,05), artinya beban kerja dan ketidakamanan kerja secara bersama berdampak pada kepuasan kerja, maka dari itu bisa dikatakan model penelitian ini fit.

Model 2

Model II menjelaskan dampak dari variabel beban kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja kepada niat pindah.

Uji Koefisien Determinasi

Mengacu pada tabel 4 mengenai hasil pengujian regresi, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) persamaan 2 ialah 55,9% atau 0,559. Artinya, 55,9% variabel niat pindah diuraikan oleh variabel beban kerja, ketidakamanan kerja, sedangkan 44,1% sisanya dijabarkan oleh variabel diluar penelitian.

Uji F

Berdasarkan uji F didapatkan hasil sebesar 10,978 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 5\%$ (0,05). Artinya, beban kerja, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja secara serentak berdampak pada niat pindah, maka dari itu bisa dikatakan model penelitian ini fit.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengidentifikasi dampak setiap variabel bebas kepada variabel terikat, dilakukan analisis regresi linier berganda. Menurut hasil analisis, berikut ialah penjelasannya:

Hipotesis 1

Berdasar pada paparan tabel 4, dapat diketahui bahwa koefisien regresi beban kerja ($\beta = -0.352$) berdampak negatif kepada kepuasan kerja, dengan nilai $\text{sig} = 0,043 < 0,05$ sehingga hipotesis ke 1 diterima. Temuan dari analisis pada tabel diatas menunjang hipotesis 1, yaitu beban kerja berdampak negatif kepada kepuasan kerja.

Hipotesis 2

Berdasar pada paparan tabel 4, terlihat bahwa koefisien regresi ketidakamanan kerja ($\beta = -0.459$) berdampak negatif kepada kepuasan kerja, dengan nilai $\text{sig} = 0,010 < 0,05$, sehingga hipotesis ke2 diterima. Hasil analisis pada tabel diatas sejalan dengan hipotesis 2, yaitu ketidakamanan kerja berdampak negatif kepada kepuasan kerja.

Hipotesis 3

Berdasar informasi dari tabel 4, terlihat bahwa koefisien regresi beban kerja ($\beta = -0.431$) dan nilai $\text{sig} = 0,022 > 0,05$, yang memberikan arti bahwa beban kerja berdampak

negatif kepada niat pindah. Hipotesis yang diajukan berbanding terbalik dengan hasil analisis, karena terbukti bahwa beban kerja berdampak negatif kepada niat pindah, sehingga hipotesis ke 3 ditolak .

Hipotesis 4

Berdasar tabel 4 terlihat bahwa koefisien regresi ketidakamanan kerja bernilai ($\beta = 0.137$) dengan nilai $\text{sig} = 0.467 > 0,05$, yang mengartikan bahwa ketidakamanan kerja tidak berdampak kepada niat pindah. Hasil analisis pada tabel diatas tidak memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan. Karena tidak terbukti bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pindah, sehingga hipotesis ke 4 ditolak.

Hipotesis 5

Berdasar tabel 4 terlihat koefisien regresi kepuasan kerja ($\beta = -0.857$) dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis 5 diterima. Hasil analisis pada tabel diatas sejalan dengan hipotesis yang dinyatakan, yakni kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah.

Hipotesis 6

Tabel 5. Data Hasil Uji Mediasi Y1 terhadap X1

	Value	s.e	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	0.2757	0.2622	-0.2614	0.8127	1.0516	0.3020

Mengacu pada temuan dari Uji Sobel Test pada tabel 5, kesimpulannya variabel kepuasan kerja bukan mediator hubungan antara beban kerja dan niat untuk berpindah, dengan nilai $\text{sig} 0,3020$ atau > 0.05 yang artinya bahwa Hipotesis ke 6 ditolak.

Hipotesis 7

Tabel 6. Data Hasil Uji Mediasi Y1 terhadap X2

	Value	s.e	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	0.4414	0,1645	0,1044	0,7785	2,6827	0.0121

Dari hasil uji Sobel test diperoleh hasil dengan nilai $\text{sig} 0,0121 < 0,05$ sehingga Variabel kepuasan kerja memediasi ketidakamanan kerja terhadap niat pindah, yang berarti bahwa Hipotesis ke 7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja pada Kepuasan Kerja

Riset ini membuktikan bahwa beban kerja berdampak negatif kepada kepuasan kerja di Semasa Coffee Semarang. Kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi ketika beban kerja rendah. Hal ini sejalan dengan teori mengenai beban kerja tinggi menyebabkan stres dan kelelahan, membawa dampak negatif pada kepuasan kerja (Maulidah et al., 2022; Wahyuni & Irfani, 2019). Pengelolaan beban kerja yang efektif oleh manajemen diperlukan untuk meningkatkan tingkat kepuasan serta produktivitas karyawan.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Kepuasan Kerja

Riset menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berdampak negatif kepada kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi seiring dengan rendahnya ketidakamanan kerja. Hal ini sejalan dengan konsep ketidakamanan kerja menyebabkan stres dan kecemasan, berdampak negatif pada kepuasan kerja (Triyono et al., 2020; Riana et al., 2020). Manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang aman untuk menambah kepuasan dan loyalitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja pada Niat Pindah

Studi ini menjelaskan bahwa beban kerja berdampak negatif kepada niat pindah di Semasa Coffee Semarang, bertentangan dengan hipotesis awal. Karyawan dengan beban kerja tinggi merasa lebih terikat dengan pekerjaannya dan melihat beban kerja sebagai tantangan. Dukungan atau insentif tambahan dari manajemen juga dapat mengurangi niat pindah. Perbedaan ini menyoroti pentingnya memahami konteks spesifik dan faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan niat pindah.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Niat Pindah

Riset ini menjabarkan bahwa ketidakamanan kerja tidak berdampak signifikan kepada niat pindah di Semasa Coffee Semarang. Meskipun hipotesis awal menyatakan sebaliknya, hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak mempengaruhi niat pindah secara statistik. Kemungkinan, karyawan telah mengembangkan mekanisme penanggulangan atau mendapatkan dukungan cukup dari manajemen. Faktor lain seperti kesempatan kerja di tempat lain dan ikatan emosional dengan perusahaan juga dapat mempengaruhi niat pindah.

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Niat Pindah

Riset ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif kepada niat pindah di Semasa Coffee Semarang. Niat pindah karyawan akan semakin tinggi seiring dengan rendahnya kepuasan kerja (Subiyanto et al., 2024). Hal ini konsisten dengan konsep kepuasan kerja tinggi meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan, sementara itu rendahnya tingkat kepuasan kerja mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan baru (Maulidah et al., 2022). Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mengurangi niat pindah karyawan.

Pengaruh Beban Kerja pada Niat Pindah melalui Kepuasan Kerja

Riset ini menjelaskan bahwa meskipun beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan niat pindah, kepuasan kerja tidak memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan niat pindah. Beban kerja tinggi dapat langsung memicu niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru tanpa memperhatikan tingkat kepuasan kerja mereka. Faktor lain seperti kondisi pasar kerja dan peluang karir di tempat lain juga berperan penting.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Niat Pindah melalui Kepuasan Kerja

Penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi dampak ketidakamanan kerja kepada niat pindah di Semasa Coffee Semarang. Ketidakamanan kerja mempengaruhi niat pindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Peningkatan ketidakamanan kerja mengurangi kepuasan kerja, yang pada gilirannya menambah niat pindah karyawan (Riana et al., 2020). Manajemen perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi dampak negatif ketidakamanan kerja dan mengurangi niat pindah.

5. Penutup

Kesimpulan

Beban kerja dan ketidakamanan kerja berdampak negatif kepada kepuasan kerja karyawan Semasa Coffee Kota Semarang. Kepuasan kerja akan semakin tinggi seiring dengan rendahnya beban kerja dan ketidakamanan kerja. Beban kerja dan ketidakamanan kerja tidak berdampak signifikan kepada niat pindah karyawan. Namun, kepuasan kerja berdampak negatif kepada niat pindah; semakin rendah kepuasan kerja, semakin besar niat karyawan untuk pindah. Kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi antara beban kerja dan niat pindah, tetapi menjadi variabel mediasi antara ketidakamanan kerja dan niat pindah.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada Semasa Coffee Kota Semarang, sehingga mungkin belum memberikan gambaran menyeluruh tentang pengaruh variabel beban kerja, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan niat pindah pada karyawan di tempat lain. Hasil penelitian tidak dapat secara otomatis diimplementasikan pada objek lain di luar penelitian ini, sehingga generalisasi temuan harus dilakukan dengan hati-hati

Daftar Pustaka

- Aalang, A., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2023). Analisis Perilaku Turnover Intention Dengan Menggunakan Theory Planned of Behavior. *Productivity*, 4(4), 542–553.
- Ahmad, E., Manal Jaber, & Hussein Albanna. (2022). The Relationship Between Job Satisfaction and Intention to Quit a Job: Mediating Factor Job Burnout. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(9), 45–56. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2213>
- Aprillianti, N., Mansur, U., & Ningrum, H. F. (2023). The Effect of Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(01), 85–94.
- Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The theory of planned behavior: Selected recent advances and applications. *Europe's Journal of Psychology*, 16(3), 352–356. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i3.3107>
- Darmeinis, & Afni Basriani. (2022). Analisis Faktor-Faktor Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Iklim Perusahaan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 40–47. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i1.237>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, S. H. A. . (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 2655–3813.
- Fatmah Bagus, Utomo Indra Kusumo, A. H. (2021). Job Satisfaction as A Mediation Variable on the Effect of Organizational Culture and Leadership Style to Organizational Commitment. *International Sustainable Competitiveness Advantage*, 1(1), 539–548. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2495%0A>
- Fikri, M., & Casban. (2018). Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Dengan Menggunakan Metode Cvl Dan Nasa-Tlx Di Bagian Quality Control Perusahaan Pangan Bekasi. *Jurnal.Umj.Ac.Id/Index.Php/Semnastek*, 2407 – 184(November 2022), 1–9. jurnal.umd.ac.id/index.php/semnastek
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Vol. 11, Issue 11). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bpr Chandra Muktiartha Yogyakarta. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 13–28. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v18i1.12333>
- Irawati, R. (2021). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 167. <https://doi.org/10.31315/be.v18i2.5636>
- Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment

- on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables. *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i1.2464>
- Kuncorowati, H., Noor Rokhmawati, H., & Supardin, L. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 301–310. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.50>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 380–394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 16–29. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Nihlatul Laeli, & Ana Kadarningsih. (2022). Determinan Turnover Intention Karyawan Coffee Shop Di Semarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 81–98. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.378>
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 666–677. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46053>
- Rena Afifat Rachmad , Nurul Qomariah, P. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada CV. Laras Inti Agrisatwa Jember). *Archaeological Excavations and Research Studies in Southern Israel / חפירות ומחקרים ארכיאולוגיים בדרום הארץ*, 005, 110–89. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2jtxrhd.18>
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan Turnover Intention Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, 2017.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6th ed.). Salemba Empat. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Souisa, J., Miftanudin, A., Satrio Tedjo Utomo, R., & Semarang, U. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Turnover Intention (Studi Pada Pt. Formosa Bag Indonesia). *Dinamika Sosial Budaya*, 24(2), 773–784. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- Subiyanto, D., Septyarini, E., & Dinata, O. (2024). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 6(5), 2266–2282.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/Imagine.v2i2.491>
- Triyono, S., Wahyudi, I., Harahap, D. H., Studi, P., & Umum, P. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT.X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.
- Utami, H. N., Prasetya, A., & Hendrawan, M. R. (2020). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 95–105. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4325>
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.3>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 17(2), 66–75. <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4582>
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja ditinjau dari Beban Kerja Karyawan yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>