

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja Barista pada Coffeeshop Didaerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara

¹Dikha Septiani Dewi, ²Enjang Suherman, ³Laras Ratu Khalida

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana
Perjuangan Karawang

¹mn20.dikhadewi@mhs.ubpkarawang.ac.id ²enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

³laras.ratu@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation on level turnover by considering their level of job satisfaction in several ways, such as coffee shops around Hollywood Boulevard and North Cikarang. The research methodology used is a quantitative descriptive approach using a Likert scale and questionnaires to collect data. The population of this study consisted of all baristas who worked at Hollywood Boulevard Cikarang Utara. Sampling was carried out using the saturated sampling technique. The results of the analysis using SmartPls version 3.2.9 showed that job satisfaction (M) has a negative effect of -0.256 on turnover (Y) and is significant with a t value of 2.517 greater than 1.96, Compensation (X) has a positive impact of 0.394 on job satisfaction (M) and is substantial with a t value of 3.505 greater than 1.96, Compensation (X) has an effect negative of -0.470 against turnover (Y) and significant with a t value of 5.752 greater than 1.96, compensation (X) for turnover (Y) through job satisfaction (M) has a positive effect of -0.101 and is significant with a t value of 2.254 which is greater than 1.96.

Keywords: Compensation, Turnover, Job Satisfaction, Barista

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap tingkat turnover dengan mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja mereka di sejumlah coffeeshop di sekitar Hollywood Boulevard Cikarang Utara. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan skala LIKERT dan kuesioner untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh barista yang bekerja di Hollywood Boulevard Cikarang Utara. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil analisis menggunakan SmartPls versi 3.2.9 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (M) berpengaruh negatif sebesar -0,256 terhadap turnover (Y) dan signifikan dengan nilai t sebesar 2,517 lebih besar dari 1,96, Kompensasi (X) berpengaruh positif sebesar 0,394 terhadap kepuasan kerja (M) dan signifikan dengan nilai t sebesar 3,505 lebih besar dari 1,96, Kompensasi (X) berpengaruh negatif sebesar -0,470 terhadap turnover (Y) dan signifikan dengan nilai t sebesar 5,752 lebih besar dari 1,96, kompensasi (X) terhadap turnover (Y) melalui kepuasan kerja (M) berpengaruh positif sebesar -0,101 dan signifikan dengan nilai t sebesar 2,254 lebih besar dari 1,96.

Kata Kunci: Kompensasi, Turnover, Kepuasan Kerja, Barista

PENDAHULUAN

Kota Cikarang, khususnya Cikarang Utara merupakan kota mandiri berbasis industri. Dikarenakan banyaknya perusahaan di daerah sekitar, sehingga membuat

warga lokal seperti di Cikarang Utara memanfaatkan kesempatan yang ada dengan membangun ruko-ruko untuk berbisnis salah satunya yaitu di daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara, yaitu dimana mereka menyediakan tempat untuk disewakan, sehingga orang-orang tertarik untuk membuka tempat makan, dan tempat untuk istirahat setelah pulang kerja seperti banyaknya *coffeeshop* yang berdiri.

Bisnis kedai kopi saat ini mengalami peningkatan sangat pesat, hal ini disebabkan oleh tren yang semakin meningkat dari kehidupan masyarakat yaitu tren nongkrong di *coffeeshop* atau kedai kopi. Pada daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara menunjukkan data *Pra-survey* pada bulan November 2023 mencatat jumlah *coffeeshop* di daerah Hollywood boulevard berjumlah 13 kedai kopi (*coffeeshop*). Dimana dalam satu kedai kopi berjumlah 3 s/d 5 barista. Jika di jumlahkan mencapai 55 barista yang ada di daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara.

Dengan bertambahnya jumlah cafe dan kedai kopi, istilah “barista” menjadi semakin umum. Barista tidak hanya dianggap sebagai individu yang terampil dalam menyajikan kopi, tetapi juga memiliki peran lebih luas daripada sekadar menciptakan aroma yang menggoda dan menyajikan minuman kopi. Saat ini, peran barista meliputi spesialisasi dalam berbagai minuman, serta kemampuan dalam manajemen persediaan, pengoperasian mesin kasir dan penanganan masalah lainnya di tempat kerja. Meskipun bayaran barista di dasarkan pada tip jam kerja, kadang mereka tidak menerima *tip*-nya. (Gunawan, 2021).

Pemberian kompensasi karyawan di Indonesia diatur dalam UU Ciptaker dan UU ketenagakerjaan. Menurut ketentuan Pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha harus memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh. Karena ketidakpuasan barista maka sering kali mereka mengalami *turnover* karena merasa kurang dihargai atas apa yang sudah dikerjakan dan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

Permasalahan *turnover* juga terjadi di beberapa *coffeeshop* di kota Cikarang khususnya di Daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara. Saat peneliti melakukan penelitian awal melalui pengamatan langsung atau observasi ke beberapa *coffeeshop* yang ada di Cikarang Utara dimana kurang lebih permasalahannya sama ketidakpuasan terkait kondisi kerja atau gaji, bahkan tingkat kesibukan yang tinggi. Jika dulu barista dikenal dengan orang yang membuat kopi kini barista menjadi *double job* seperti membuat kopi, memasak, mencuci piring bahkan menjadi *waiters* sekaligus. Dengan *job* yang bisa dibilang padat tetapi gaji barista tidak seberapa, sehingga membuat barista merasa tidak puas dan akhirnya banyak barsita memilih meninggalkan pekerjaan dan mencari kesempatan kerja yang lebih baik. Berikut data banyaknya barista yang melakukan *turnover* dari *coffeeshop* di daerah Hollywood Boulevard pada periode 1 (satu) tahun Januari - Desember 2023:

Tabel 1. Data Turnover Barista di daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara periode Tahun 2023.

No	Nama coffeshop	Jumlah Turnover
1	Neph coffe & eatrery	6

2	Baek café	5
3	Annora coffee	3
4	Ticaffee	3
5	Castelleted Coffe	4
6	Warkop naik kelas	6
7	Romeza coffee	6
8	Aryura coffee	4
9	Takeover coffee	4
10	Just shake & lekker story	4
11	Relakso caffe	3
12	Cestele café	2
13	Seduh Space	4

Sumber: Olah data penulis (2023).

Berdasarkan data di atas memperlihatkan bahwa banyak barista yang memilih untuk *resign* atau keluar dari *coffeeshop* dikarenakan gaji yang di dapat kurang memuaskan. Barista memegang peran kunci dalam memberikan pelayanan pelanggan di industri kopi, namun gaji mereka sering kali mungkin tidak mencerminkan tingkat keterampilan dan tanggung jawab mereka. Kompensasi yang tidak proporsional dengan tingkat pekerjaan yang padat dapat mengakibatkan ketidakpuasan, kelelahan, dan pada akhirnya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut penelitian sebelumnya (Khotimah et al., 2020) kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan. Menurut (Hadir et al., 2022) bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh kompensasi. Sementara penelitian (Haeruddin, 2022) memperlihatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Galesong Mandiri Sinar. Sementara itu, penelitian (Hadir et al., 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *Turnover*. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Basri (2023) menyimpulkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh kepuasan kerja. Menurut penelitian (Utama & Basri, 2023) kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan *turnover* karyawan. Selain itu, menurut penelitian (Mahadewi & Rahyuda, 2020) kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial. (Fitria & Linda, 2020)

Dari data di atas, yang menjelaskan tentang kompensasi melalui kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover* didalam suatu organisasi atau perusahaan. Bahwa terlihat adanya beberapa tantangan yang dihadapi barista di *coffeeshop* Cikarang Utara. Berdasarkan data diatas tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki peranan Kepuasan Kerja (M) dalam hubungan antara Kompensasi (X) terhadap tingkat *Turnover* (Y).

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Rivai dalam buku (Nursaimatussadiyah, 2021) Kompensasi yang diterima personel sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi.

Menurut Handoko dalam (Haeruddin, 2022) Segala sesuatu yang diberikan kepada personel sebagai kompensasi, termasuk pembayaran atas tenaga kerja mereka.

Menurut Mondy dalam (Haeruddin, 2022) Karyawan menerima kompensasi sebagai bentuk pengakuan dan imbalan atas jasa yang telah diberikannya.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut (Susanto Yohanes, 2017) bahwa dimensi dan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung (*Kompensasi Finansial*)

Kompensasi langsung, disebut juga kompensasi finansial, mencakup berbagai indikator, termasuk upah atau gaji tetap yang diterima selain pendapatan finansial tambahan dalam bentuk hadiah, uang lembur, dan bonus.

2. Kompensasi tak langsung (*kompensasi nonfinansial*)

Dalam kompensasi tidak langsung (*kompensasi nonfinansial*) terdapat beberapa indikator mencakup: promosi jabatan, jaminan Kesehatan dan pemberian penghargaan khusus.

Turnover Intention

Menurut Puangyoykeaw dan Nishide dalam (Haeruddin, 2022) *turnover intention* atau *intention to leave* adalah niat karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Menurut Lum, et al dalam Andini dalam buku (Teguh Prasetya, 2023), menjelaskan bahwa intensi *turnover* merupakan dorongan dari individu untuk meninggalkan suatu organisasi, yang dipicu oleh ketidakpuasan dalam pekerjaan dan menginspirasi keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Menurut Tett dan Meyer dalam Wang, et al dalam buku (Teguh Prasetya, 2023) memaparkan bahwa *intention of turnover* di definisikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi pada saat ini. Yang berarti bahwa seseorang sedang mencari peluang ditempat pekerjaan yang baru.

Dimensi dan Indikator Turnover Intention

Menurut Lee dan Zaho dalam Andyan Pradipta Utama, et.al, (2023)

1. *Thinking of quitting* (mempertimbangkan untuk berhenti), adalah saat individu memikirkan apakah akan meninggalkan atau tetap di tempat kerjanya, dimulai dari ketidakpuasan yang dirasakan. Indikatornya meliputi, karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan baru.
2. *Intention to search for alternatives*, adalah kecenderungan seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain, terutama jika ia sering mempertimbangkan

untuk berhenti dari posisinya saat ini. Indikatornya mencakup kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja alternatif.

3. *Intention to quit*, menunjukkan kecenderungan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari jabatannya saat ini setelah menemukan pengganti yang lebih menguntungkan. Karyawan yang menyatakan niat untuk mengosongkan tempat kerja dalam waktu dekat merupakan indikatornya.

Kepuasan Kerja

Menurut (Rahmawati Ita, Sa'adah Lailatus, 2020) Kepuasan kerja merupakan aspek yang esensial bagi setiap anggota karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Robbins dalam buku (Haris Abdul, Effendi Ferri, 2023), Kepuasan kerja berkaitan dengan keseluruhan disposisi individu terhadap pekerjaan mereka, sebagaimana dibuktikan oleh perbedaan antara imbalan yang dirasakan dan imbalan aktual yang diterima dari pekerjaan tersebut.

Menurut Issa et.al (2013), dalam (Amanda et al., 2022) Kepuasan kerja merupakan emosi dan reaksi positif individu terhadap tempat kerja dan lingkungannya.

Dimensi dan Indikator kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) dalam buku (Haris Abdul, Effendi Ferri, 2023), dimensi kepuasan kerja berdasarkan sejumlah indikator adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan: sejauh mana tugas yang dilakukan oleh individu memberikan kepuasan.
2. Remunerasi finansial, khususnya sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kinerja pekerjaannya.
3. Promosi, yakni kemungkinan individu untuk memperoleh kenaikan jabatan.
4. Pengawas, yaitu individu yang memberikan arahan atau bimbingan dalam menjalankan pekerjaan.
5. Rekan Kerja, individu yang secara konsisten terlibat dalam diskusi terkait pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan analisis SEM PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh barista di 13 (tiga belas) *Coffeeshop* di Daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara. Dengan jumlah sampel mencakup 55 responden yaitu barista di *coffeeshop* Daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara. Dalam penelitian ini, digunakan metode teknik *sampling jenuh* dimana seluruh anggota populasi menjadi subjek penelitian.

Sumber dalam penelitian ini berasal dari sumber primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh melalui observasi langsung, kuesioner, dan wawancara yang dilakukan terhadap partisipan di lokasi penelitian. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui internet atau jurnal – jurnal penelitian sebelumnya.

Teknik analisis data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. SmartPLS digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari 55 responden yang telah mengisi kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan *outer model*. Validitas diukur dengan mengevaluasi apakah nilai *outer loading* setidaknya sebesar 0,7. Sementara reliabilitas di nilai berdasarkan kriteria Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang harus lebih besar dari 0,7. Setelah memastikan data valid dan reliabel, pengujian model fit dilakukan dengan mengukur R-square, dengan nilai minimal yang diterima adalah 0,2. Hipotesis diuji dengan memeriksa nilai P-value, yang dianggap signifikan jika kurang dari atau sama dengan 0,05. (Hadir Sugianto, *et.al.* 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Profil Responden

Tabel 2. Data Responden

Kriteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
- Laki-Laki	42	76,36%
- Perempuan	13	23,64%
Usia		
-18 s/d 20 tahun	11	20,00%
- 21 s/d 28 tahun	44	80,00%
Pendidikan		
- SMA/SMK sederajat	44	80,00%
- S1 sederajat	11	20,00%
Lama Bekerja		
- Kurang dari 1 tahun	20	36,36%
- 1 sampai 2 tahun	35	63,64%

Sumber: Olah data penulis (2024).

Data tabel di atas menunjukkan data penelitian yang berjumlah 55 responden, didominasi barista laki-laki sebanyak 42 responden sebesar 76,36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden barista pada *coffeeshop* di daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara sebagian besar laki – laki, dengan rata – rata usia 21 s/d 28 dengan presentase 80,00%, dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat sebanyak 44 dengan persentase 80,00% dengan masa 1 – 2 tahun sebanyak 35 responden dengan persentase 53,64%.

B. Statistik Deskriptif

Tabel 3. Klasifikasi TCR

No	Presentasi Pencapaian	Kriteria TCR
1.	85 persen - 100 persen	Sangat baik
2.	66 persen - 84 persen	Baik
3.	51 persen - 65 persen	Cukup baik
4.	36 persen - 50 persen	Kurang baik
5.	0 persen - 35 persen	Tidak baik

Sumber: Sugiyono (2017:20)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) yaitu dimulai dari kriteria sangat baik dengan persentase 85%-100%, baik, cukup baik, kurang baik hingga tidak baik dengan persentase 0%-35%.

Tabel 4. Kompensasi

Indikator	T x SL					n	TCR	Idx %	Kriteria TCR
	1	2	3	4	5				
Gaji	0	4	39	108	65	55	216	78,55	Baik
Insentif	0	8	36	124	40	55	208	75,64	Baik
Bonus	0	4	45	108	55	55	212	77,09	Baik
Fasilitas Kerja	0	6	27	132	50	55	215	78,18	Baik
Promosi Jabatan	0	8	54	100	40	55	202	73,45	Baik
Pujian/Apresiasi	0	4	48	96	65	55	213	77,45	Baik
Penghargaan	0	0	45	100	75	55	220	80,00	Baik
Rata-rata							212	77,19	

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa TCR pada variabel Kompensasi pada kategori baik, nilai tertinggi dimiliki oleh indikator pemberian penghargaan yang memiliki nilai TCR sebesar 80,00%. Dan nilai TCR terkecil ada pada indikator promosi jabatan yang memiliki nilai TCR sebesar 73,45% masih termasuk ke dalam kategori baik.

Tabel 5. Kepuasan Kerja

Indikator	T x SL					n	TCR	Idx %	Kriteria TCR
	1	2	3	4	5				
Kepuasan terhadap gaji	0	8	57	56	70	55	191	69,45	Baik
Kepuasan terhadap rekan kerja	0	8	42	64	105	55	219	79,64	Baik
kepuasan terhadap sistem penggajian	0	4	51	84	75	55	214	77,82	Baik
kepuasan kerja terhadap atasan	1	8	30	88	90	55	217	78,91	Baik
Kepuasan terhadap lingkungan kerja	0	6	45	64	105	55	220	80,00	Baik
Rata-rata							212	77,16	

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa TCR pada variabel Kepuasan Kerja pada kategori baik, nilai tertinggi dimiliki oleh indikator Kepuasan terhadap peningkatan karir yang memiliki nilai TCR sebesar 80,00%. Dan nilai TCR terkecil ada pada indikator Kepuasan terhadap gaji yang memiliki nilai TCR sebesar 69,45% masih termasuk ke dalam kategori baik.

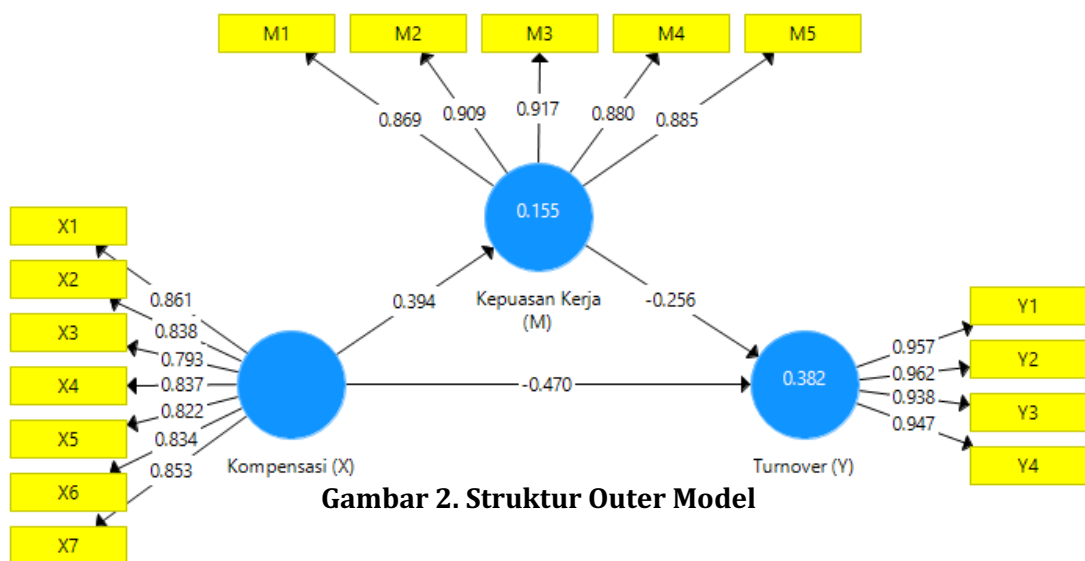
Tabel 6. Turnover

Indikator	T x SL					n	TCR	Idx %	Kriteria TCR
	1	2	3	4	5				
Berpikir untuk keluar dari pekerjaannya	2	12	54	76	50	55	194	70,55	Baik
berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain	2	12	42	84	60	55	200	72,73	Baik
Berkeinginan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik	2	14	27	80	85	55	208	75,64	Baik
Berusaha untuk meninggalkan tempat kerja	1	12	42	68	85	55	208	75,64	Baik
Rata-rata							203	73,64	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa TCR pada variabel *Turnover* pada kategori baik, nilai tertinggi dimiliki oleh indikator berkeinginan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik dan berusaha untuk meninggalkan tempat kerja saat ini yang memiliki nilai TCR sebesar 75,64%. Dan nilai TCR paling kecil ada pada indikator berpikir untuk keluar dari pekerjaannya yang memiliki nilai TCR sebesar 70,55% masih termasuk ke dalam kategori baik.

C. Verifikatif

1) *Outer Model*



Gambar 2. Struktur Outer Model

a. *Construck Validity*

Tabel 7. Contsturck Validity

Indikator	Outer Loading	Kriteria	Keterangan
Kompensasi			
- Gaji	0.861	0.70	Valid
- Insentif	0.838	0.70	Valid
- Bonus	0.793	0.70	Valid
- Fasilitas Kerja	0.837	0.70	Valid
- Promosi Jabatan	0.822	0.70	Valid
- Pujian/Apresiasi	0.834	0.70	Valid
- Pemberian Penghargaan	0.853	0.70	Valid
Kepuasan Kerja			
- Kepuasan terhadap pekerjaan	0.869	0.70	Valid
- Kepuasan terhadap rekan kerja	0.909	0.70	Valid
- Kepuasan terhadap gaji	0.917	0.70	Valid
- Kepuasan terhadap atasan	0.880	0.70	Valid
- Kepuasan terhadap promosi/peningkatan karir	0.885	0.70	Valid
Turnover			
- Berfikir untuk keluar dari pekerjaanya	0.957	0.70	Valid
- Berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru	0.962	0.70	Valid
- Berkeinginan mencari tempat kerja yang lebih baik	0.938	0.70	Valid
- Berusaha untuk meninggalkan tempat kerja	0.947	0.70	Valid

Sumber: Olah data penulis (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa nilai *cross loading* yang di dapat dari pengujian untuk melihat validitas dan realibilitas, menunjukkan bahwa semua indikator sudah dipastikan valid karena nilainya sudah melebihi 0,7.

b. *Discriminant Validity*

Tabel 8. Discriminant Validity

Variabel	M	X	Y
Kepuasan Kerja (M)	0,892		
Kompensasi (X)	0,394	0,834	
Turnover (Y)	-0,442	-0,571	0,951

Sumber: Olah data penulis (2024)

Dalam mengevaluasi *Discriminant Validity* pada indikator reflektif, perlu dilakukan pengujian dengan membandingkan nilai *cross loading* pada tabel. Bila faktor muatan pada konstruk yang bersangkutan paling tinggi diantara faktor muatan pada konstruk yang lain, maka suatu tabel dianggap valid (Candana Mittra Dori, Purta Bayu Ramdani, 2020).

c. *Reliability*

Tabel 9. Composite reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket.
Kepuasan Kerja (M)	0,796	0,936	0,951	Reliabel
Kompensasi (X)	0,696	0,927	0,941	Reliabel
Turnover (Y)	0,905	0,965	0,974	Reliabel

Sumber: Olah data penulis (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas, semua indikator memiliki nilai >0,7 yang menunjukkan bahwa semuanya dapat diandalkan.

2) *Inner model*

a. Analisis Jalur

Tabel 10. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh total

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengaruh Langsung					
Kepuasan Kerja (M) -> Turnover (Y)	-0.256	-0.246	0.102	2.517	0.012
Kompensasi (X) -> Kepuasan Kerja (M)	0.394	0.403	0.112	3.505	0.000
Pengaruh Tidak Langsung					
Kompensasi (X) -> Kepuasan Kerja (M) -> Turnover (Y)	-0.101	-0.096	0,045	2.254	0.025
Pengaruh Total					
Kompensasi (X) -> Turnover (Y)	-0,571	-0,587	0.064	8.921	0.000

Sumber: Olah data penulis (2024)

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka terdapat suatu informasi yaitu:

1. Kepuasan Kerja terhadap Turnover

Berdasarkan nilai sampel aktual, koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* adalah sebesar -0,256, dengan nilai t sebesar 2,517 > 1,96. Hasilnya memperlihatkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover*.

2. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien jalur sebesar 0,394 serta nilai t hitung sebesar 3,505 > 1,96 yang diperoleh dari nilai sampel sebenarnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memperlihatkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

3. Kompensasi terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai sampel aktual, koefisien jalur pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap *turnover* melalui kepuasan kerja pada sampel asli analisis SMARTPLS adalah -0,101. Hal ini menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan secara statistik. Nilai p-value sebesar $0,025 < \text{taraf signifikansi } 0,05$, dan nilai t sebesar $2,254 > \text{nilai kritis } 1,96$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator antara kompensasi dan pergantian karyawan.

b. *R Square*

Tabel 11. *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (M)	0,155	0,139
Turnover (Y)	0,382	0,358

Sumber: Data olah penulis (2024)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *turnover* (Y) mempunyai nilai sebesar 0,382 yang tergolong model sedang, sedangkan variabel kepuasan kerja (M) mempunyai nilai sebesar 0,155 yang tergolong model lemah.

A. Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Kompensasi

Kompensasi penelitian ini dalam kategori baik, hal ini ditunjukkan oleh nilai rata – rata TCR sebesar 77,19% Nilai TCR yang paling kecil yaitu ada pada indikator promosi jabatan, untuk meningkatkan indikator tersebut seharusnya pemilik *coffeeshop* memastikan bahwa proses seleksi untuk promosi dilakukan secara transparan dan adil. Hal ini dapat menciptakan kepercayaan antara barista dan memastikan bahwa promosi di dasarkan pada kinerja dan kemampuan. Walaupun nilainya paling kecil namun masih dalam kategori yang cukup baik. Nilai TCR paling tinggi yaitu pada indikator penghargaan. Pemberian penghargaan seperti sertifikat atau mendali atas kinerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja barista. Ini membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal kepada *coffeeshop*.

2. Deskriptif Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja penelitian ini dalam kategori baik, dengan ditunjukkannya nilai rata - rata TCR sebesar 77,16%. Nilai TCR yang paling kecil yaitu ada pada indikator kepuasan terhadap gaji. Untuk mengatasi ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan gaji yang dirasakan oleh barista, diperlukan komunikasi terbuka antara mereka dan pemilik *coffeeshop* tentang penggajian dan perubahan dalam tanggung jawab. walaupun nilainya paling kecil namun masih dalam kategori yang cukup baik. Nilai TCR paling tinggi yaitu pada indikator kepuasan terhadap peningkatan karir, responden setuju bahwa bekerja di *coffeeshop* tidak mendukung pengembangan karir

bagi barista, menunjukkan perlunya meningkatkan sistem sumber daya manusia agar lebih inklusif, dan memberikan peluang pengembangan karir.

3. Deskriptif *Turnover*

Turnover penelitian ini dalam kategori baik hal ini ditunjukkan oleh nilai rata – rata TCR sebesar 73,64%. Nilai TCR paling kecil yaitu pada indikator berpikir untuk keluar dari pekerjaannya. Sebagian responden mungkin tidak setuju dengan indikator tersebut karena beberapa barista merasa puas dengan pekerjaan saat ini. Mereka menilai tugas, interaksi dengan sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan fleksibilitas waktu dianggap lebih berharga daripada tingginya besaran gaji. Nilai TCR paling tinggi yaitu pada indikator berkeinginan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik dan indikator berusaha untuk meninggalkan tempat kerja. Responden bekerja di *coffeeshop* hanya sebagai batu loncatan sebelum memasuki pekerjaan di perusahaan. Mereka cenderung meninggalkan *coffeeshop* jika ada peluang karir yang lebih baik.

B. Verifikatif

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai P sebesar 0,000, nilai T-statistik sebesar 3,505, dan nilai sampel asli sebesar 0,394. Nilai T-statistik tersebut melebihi nilai kritis sebesar 1,96 dari T-tabel. Nilai sampel awal adalah positif, dan nilai P yang sesuai di bawah 0,05.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi karyawan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada barista yang setara dengan pekerjaan yang dikerjakannya akan membuat barista puas terhadap hasil kerjanya.

Temuan dari penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh (Haeruddin, 2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadir et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover*

Temuan pengujian hipotesis mengenai hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* memberikan hasil sebagai berikut: nilai T-statistik sebesar 2,517, nilai sampel awal sebesar -0,256, dan P-Value sebesar 0,012. Nilai T-statistik tersebut melebihi nilai kritis sebesar 1,96 dari T-tabel. Nilai sampel awal ditemukan negatif, dan P-Value di bawah 0,05.

Berdasarkan temuan ini, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap tingkat *turnover*. Artinya, terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan tingkat *turnover*. Meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang

dilaporkan oleh barista akan menyebabkan penurunan *turnover* karyawan. Organisasi mengutamakan kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka karena hal tersebut mempengaruhi keputusan seseorang untuk tetap tinggal atau berhenti bekerja. (Nasution, 2017)

Temuan dari penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh (Utama & Basri, 2023). Namun bertentangan dengan penelitian (Hadir et al., 2022), karena dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover* Melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai T-statistic sebesar 2,254, nilai original sampel sebesar -0,101, dan P-Value sebesar 0,025 yang ditentukan melalui uji hipotesis. Nilai T statistik melebihi nilai T kritis sebesar 1,96. Nilai sampel awal adalah positif, dan nilai P yang sesuai di bawah 0,05.

Terdapat korelasi negatif dan signifikan secara statistik antara kompensasi, kepuasan kerja, dan tingkat *turnover*, menurut temuan ini. Hal ini mengindikasikan bahwa Ketika kompensasi meningkat, kepuasan kerja cenderung naik, dan sebagai hasilnya, tingkat *turnover* karyawan cenderung menurun. Indikator kompensasi seperti gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, insentif yang menarik, serta fasilitas yang memadai, termasuk penghargaan bagi barista yang berkinerja baik, mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Hasil studi ini mendukung temuan sebelumnya yang diteliti oleh (Mahadewi & Rahyuda, 2020) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi terhadap *turnover*.

KESIMPULAN

1. Kompensasi pada *coffeeshop* Hollywood Boulevard Cikarang Utara termasuk ke dalam kategori baik, dengan nilai indikator tertinggi 80,00% yaitu pada indikator penghargaan, dan terkecil 73,45% pada indikator promosi jabatan masih termasuk kedalam kategori baik.
2. Kepuasan Kerja pada *coffeeshop* Hollywood Boulevard Cikarang Utara termasuk ke dalam kategori baik, dengan nilai tertinggi 80,00% pada indikator kepuasan terhadap peningkatan karir, dan terkecil 69,45% pada indikator kepuasan terhadap gaji masih termasuk ke dalam kategori baik.
3. *Turnover* pada *coffeeshop* Hollywood Boulevard Cikarang Utara termasuk ke dalam kategori baik, dengan nilai tertinggi 75,64% pada Indikator berkeinginan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik dan berusaha untuk meninggalkan tempat kerja saat ini, dan terkecil 70,55% pada indikator berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini masih termasuk ke dalam kategori baik.
4. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* barista di *coffeeshop* daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara,

- karena mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0.256, nilai T-statistik sebesar 2.517 yang lebih besar dari T-tabel yaitu 1.96 dengan P-Values sebesar 0.012.
- Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja barista di *caffeshop* daerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara, karena mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.394, nilai T-statistic sebesar 3.505 yang lebih besar dari T-tabel yaitu 1.96 dengan P-Values sebesar 0.000.
 - Kepuasan kerja secara langsung dapat memediasi kompensasi terhadap *turnover*. Ketika kompensasi meningkat, kepuasan kerja cenderung meningkat, dan seiring dengan itu tingkat *turnover* karyawan cenderung menurun, karena mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0.101, nilai T-statistic sebesar 2.354 yang lebih besar dari T-tabel yaitu 1.96 dengan P-Values sebesar 0.025.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang*. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2851–2858.
- Firmansyah Feri Muhamad. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. *Rabit: Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.
- Fitria, Y., & Linda, M. R. 2020. *Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Employee Engagement dan Organizational Commitment*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 17.
- Gunawan, R. 2021. *Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Barista Pada Pt. Indomarco Prisma Utama Dikota Palembang*.
- Hadir, S., Afianto Charis, & Mizan Miftahul Moh. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108.
- Haeruddin, N. M. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri*.
- Haris Abdul, Effendi Ferri, D. N. (2023). *Kepuasan Kerja*. CV BUDI UTAMA.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Khotimah, R. K., Partina, A., Ilmu, S. T., Ykpn, M., & -Indonesia, Y. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention*. *Cakrawangssa Bisnis*, 1(2), 251–260.
- Linda, M., Hakim Rahman Arif, & Simatupang Marhisar. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27–36.

- Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. 2020. *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. Buletin Studi Ekonomi, 25(2), 207.*
- Musyaffi Michael Ayatulloh, Khairunnisa Hera, R. K. D. (n.d.). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS*. Pascal Books.
- Nursaimatussadiah. 2021. *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Rahmawati Ita, Sa'adah Lailatus, C. N. M. 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Karyawan* (Dr.Zulfikar (ed.)). LPPM UNIVERSITAS KH.A. WAHAB HASBULLAH.
- Suherman, E., Suroso, Rismayadi, B., & Sihabudin. 2023. *Mediating Effect of Psychology Empowerment on the Influence of Knowledge Sharing to Lecturer Performance: An Empirical Study in UBP Karawang* (Issue 14). Atlantis Press International BV.
- Utama, A. P., & Basri, A. F. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 4(3), 347-36.*