

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur paling mendasar yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena manusialah yang memobilisasi, mengelola, dan mengembangkan seluruh sumber daya organisasi, SDM memainkan fungsi penting yang berbeda dengan aset bisnis lainnya. Akibatnya, bisnis harus memiliki sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas tinggi dalam hal bakat, karakter, dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka. Karena kualitas dan keterampilan sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan organisasi, peningkatan kualitas SDM diperlukan untuk membuat organisasi lebih kompetitif dan mampu menanggapi tantangan eksternal demi keberlangsungan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan akan berdampak langsung pada manajemen SDM yang efektif, terfokus, dan berkelanjutan (Pahira & Rinaldy, 2023).

Salah satu sektor industri yang sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya adalah industri jasa, termasuk sektor coffee shop. Di Indonesia, sektor coffee shop telah berkembang dari sekadar menyajikan minuman menjadi ruang gaya hidup yang populer di daerah perkotaan. Coffee shop berkembang pesat di Kota Madiun, seperti yang terlihat dari munculnya beberapa coffee shop di lingkungan sekitar dengan jaringan

distribusi yang lebih luas. Hal ini telah menyebabkan persaingan yang ketat, yang menuntut layanan berkualitas lebih tinggi. Stabilitas sumber daya manusia memainkan peran utama dalam keberhasilan operasional industri ini. Namun, masalah signifikan yang dihadapi industri jasa ini adalah tingginya tingkat pergantian karyawan dalam waktu singkat. Fenomena ini disebut *job hopping*, yakni kecenderungan pekerja berganti pekerjaan dalam periode relatif pendek (Priyanga & Franksiska, 2019). Situasi ini semakin umum terjadi di kalangan anak muda khususnya Gen Z, yang sering meninggalkan profesi mereka lebih awal (Rahardyana & Satwika, 2025). Lebih lanjut, karena mempengaruhi stabilitas sumber daya manusia, niat untuk berhenti kerja yang tinggi telah menjadi masalah utama bagi perusahaan (Putriani & JS. Pareke, 2025).

Manajemen sumber daya manusia di Kota Madiun dipengaruhi oleh dominasi tenaga kerja muda di sektor coffee shop. Para pemain utama di industri ini yaitu Gen Z, terkenal karena fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi mereka serta standar tinggi mereka untuk tempat kerja (Febrinzky, 2026). Di sisi lain, perusahaan berjuang dengan komitmen organisasi yang rendah, seperti yang terlihat dari kecenderungan untuk berpindah posisi dengan cepat (Jayanti & Simarmata, 2025). Ketidakpuasan kerja dan ketidaksesuaian antara harapan pribadi dan realitas tempat kerja memiliki dampak besar pada tingginya tingkat mobilitas kerja di usia muda ini (Nuryanto & Ratnaningtyas, 2025). Gagasan bahwa berpindah pekerjaan adalah cara yang baik untuk mendapatkan gaji yang lebih kompetitif dan

meningkatkan pengalaman kerja dalam profesi yang berkembang pesat ini semakin mendukung fenomena perpindahan pekerjaan (Fadiyah & Dudija, 2021).

Tabel 1. 1 Presentase Tenaga Kerja Formal dan Informal Indonesia Tahun 2025

Kategori	Presentase
Informal	68,41%
Formal	31,59%

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2025)

Secara makro, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia turut memperkuat potensi terjadinya fenomena tersebut. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2025, sebesar 68,41% tenaga kerja di Indonesia berada pada sektor informal, sedangkan hanya 31,59% yang bekerja pada sektor formal. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Indonesia bergerak pada sektor informal yang memiliki karakteristik pekerjaan lebih fleksibel dan beragam, sementara sebagian kecil lainnya bekerja pada sektor formal yang memiliki struktur kerja lebih terorganisir dan terstruktur. Dominasi sektor informal tersebut berpotensi meningkatkan terjadinya perpindahan pekerjaan atau *job hopping* (Badan Pusat Statistik, 2025). Fenomena *job hopping* yang marak terjadi pada Gen Z dapat digambarkan dengan adanya survei pada tahun 2023 yang dilakukan oleh ResumeLab kepada 1.100 pekerja yang berasal dari Gen Z. Di dalam survei tersebut ditunjukkan bahwa terdapat 83% Gen Z menyatakan bahwa dirinya adalah

job hopper (Szczepanek, 2023). Selain itu, laporan Batchelder (2025) menyebutkan bahwa rata-rata Gen Z hanya bertahan sekitar 1,1 tahun di satu perusahaan. Kondisi ini didorong oleh pencarian budaya kerja yang sesuai, fleksibilitas, serta peluang pengembangan karier. Alasan utamanya adalah tawaran perusahaan lain (33%), pekerjaan tidak sesuai minat (25%), dan beban kerja tinggi (25%). Temuan tersebut digunakan sebagai data pendukung untuk menggambarkan tren global perilaku tenaga kerja muda. Meskipun data tersebut berasal dari konteks global, temuan ini relevan sebagai gambaran umum karakteristik tenaga kerja muda yang juga mulai mendominasi sektor jasa di Indonesia, termasuk di Kota Madiun. Berdasarkan hasil pra *survey* yang dilakukan peneliti kepada 30 karyawan coffee shop di Kota Madiun dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2 *Job Hopping* pada Karyawan Coffee Shop Kota Madiun

No	Indikator	Keterangan			Jumlah	Kategori
		Tinggi	Sedang	Rendah		
1.	Frekuensi Perpindahan Kerja	36,7%	43,3%	20%	30	Sedang
2.	Durasi Masa Kerja yang Singkat	40%	46,7%	13,3%	30	Sedang
3.	Aktivitas Pencarian Peluang Kerja Baru	50%	33,3%	16,7%	30	Tinggi
4.	Motivasi Perpindahan Kerja	36,7%	50%	13,3%	30	Sedang
5.	Keputusan Perpindahan secara Sukarela	33,3%	46,7%	20%	30	Sedang

Sumber: Hasil Pra Survey, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kecenderungan *job hopping* pada karyawan coffee shop di Kota Madiun berada pada tingkat sedang. Mayoritas indikator, seperti frekuensi perpindahan kerja, durasi masa kerja yang relatif singkat, motivasi untuk berpindah kerja, dan keputusan berpindah kerja atas kemauan sendiri, termasuk dalam kategori sedang. Di sisi lain, indikator aktivitas pencarian peluang kerja baru berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa cukup banyak karyawan yang masih aktif mencari informasi mengenai lowongan atau kesempatan kerja di tempat lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan belum sepenuhnya memiliki kecenderungan yang tinggi untuk berpindah pekerjaan, terdapat ketertarikan untuk mempertimbangkan alternatif pekerjaan yang menawarkan manfaat atau peluang yang lebih baik. Oleh sebab itu, fenomena *job hopping* pada karyawan coffee shop di Kota Madiun masih perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada tingkat retensi karyawan dan efektivitas operasional perusahaan.

Menurut Permatasari dan Fajrianthi (2021), menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan. Dalam studi mereka terhadap karyawan coffee shop Semarang, Laeli & Kadarningsih (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan coffee shop. Menurut Maharani & Rahman (2024), individu yang tidak bahagia dengan keadaan mereka saat ini biasanya mencari pengalaman baru di

perusahaan lain, dengan lingkungan kerja dan promosi sebagai motivator utama.

Masalah utama di coffee shop seringkali berasal dari aspek fisik dan non-fisik lingkungan kerja (X1). Secara fisik, tata letak tempat kerja yang tidak menguntungkan dan suhu udara yang tidak nyaman dapat mengurangi produktivitas dengan menghambat kinerja kerja (Tarigan *et al.*, 2022). Sementara itu, kualitas kerja karyawan yang buruk disebabkan oleh unsur non-fisik seperti perkembangan hubungan yang kurang harmonis antar rekan kerja dan kurangnya dukungan dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek fisik dan non-fisik tempat kerja suatu organisasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan perilaku pekerja. Menurut Jannat & Masahere (2025) lingkungan kerja yang ideal seharusnya mampu memberikan rasa aman dan nyaman guna mendukung kelancaran tugas karyawan. Namun dalam praktiknya, kondisi di lapangan sering kali menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih dianggap kurang memadai, yang pada akhirnya memicu penurunan motivasi dan produktivitas karyawan karena beban kerja yang dirasa tidak sebanding dengan dukungan lingkungan yang tersedia.

Dibandingkan dengan sektor industri lainnya, lingkungan kerja di coffee shop lebih kompleks. Coffee shop merupakan bagian dari bisnis makanan dan minuman yang terkenal dengan beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, dan standar pelayanan yang tinggi. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan bagi karyawan dapat disebabkan oleh

penanganan berbagai situasi yang tidak efektif oleh manajemen. Mugniyah *et al.* (2023) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik dengan tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Kondisi ini relevan karena pekerja coffee shop menghadapi tekanan operasional setiap hari dari dua perspektif yaitu lingkungan non-fisik yang rentan terhadap gangguan karena komunikasi karyawan yang berintensitas tinggi, dan lingkungan fisik yang tidak nyaman seperti ruang kerja yang sempit dan paparan panas dari mesin. Dalam studi mereka tentang karyawan coffee shop di Kota Semarang, Choirunisha & Waluyo, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik sebagian maupun secara bersamaan. Oleh karena itu, bagaimana karyawan coffee shop mengevaluasi dan menafsirkan pengalaman kerja sehari-hari mereka sangat dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja mereka. Berdasarkan hasil pra *survey* yang dilakukan peneliti kepada 30 karyawan coffee shop di Kota Madiun dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Lingkungan Kerja pada Karyawan Coffee Shop Kota Madiun

No	Indikator	Keterangan			Jumlah	Kategori
		Baik	Cukup	Kurang		
1.	Pencahayaan	60%	26,7%	13,3%	30	Baik
2.	Suhu dan Sirkulasi Udara	56,7%	33,3%	10%	30	Baik
3.	Tingkat Kebisingan	53,3%	40%	6,7%	30	Baik
4.	Hubungan Kerja	63,3%	20%	16,7%	30	Baik

No	Indikator	Keterangan			Jumlah	Kategori
		Baik	Cukup	Kurang		
5.	Dukungan dan Kepemimpinan Atasan	60%	30%	10%	30	Baik

Sumber: Hasil Pra Survey, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan coffee shop di Kota Madiun memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan lebih cenderung merasa betah dalam lingkungan kerja yang positif dan suportif dan cenderung tidak ingin berhenti. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak nyaman di lingkungan kerja, mereka lebih cenderung mencari tempat kerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, perilaku karyawan yang sering berpindah pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Pertiwi *et al.* (2024), lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama secara signifikan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kedua unsur ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kesejahteraan karyawan. Menurut Mangumbahang *et al.* (2023), juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar kerja karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain faktor lingkungan, kepuasan kerja (X2) merupakan aspek penting yang mempengaruhi keputusan keterlibatan dan retensi karyawan. Reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi

oleh bagaimana mereka mempersepsikan beban kerja mereka, tercermin dalam kepuasan ini. Sebagaimana temuan Valentina & Ginting (2025) pada karyawan coffee shop di Pontianak beban kerja yang berat mungkin dilihat sebagai tantangan yang meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi sebenarnya dapat berdampak negatif jika tidak disertai dengan kepuasan kerja yang memadai. Tekanan kerja yang berlebihan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk pindah kerja jika mereka tidak merasa puas secara psikologis dan upaya mereka tidak diakui.

Kepuasan kerja karyawan di industri coffee shop dipengaruhi oleh sejumlah elemen berbeda yang biasanya tidak ada di sektor industri lain. Karyawan di coffee shop berurusan dengan standar layanan yang tinggi, jadwal kerja yang tidak menentu, dan tekanan untuk mempertahankan kualitas produk di tengah peningkatan jumlah pelanggan setiap hari. Dalam studi mereka terhadap 100 karyawan coffee shop di Tembalang, Tarigan & Lataruva (2024) menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja yaitu, semakin besar tekanan kerja yang dihadapi karyawan coffee shop, semakin rendah kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Kondisi ini menggambarkan realitas yang sering terjadi di lapangan, di mana karyawan coffee shop yang sehari-hari menghadapi beban kerja tinggi namun tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari manajemen, akhirnya menjadi tidak puas dan kehilangan minat pada pekerjaan mereka. Mengingat dampaknya yang langsung terhadap motivasi, kinerja, dan

keputusan karyawan untuk tetap bekerja, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan coffee shop tidak dapat diabaikan.

Rendahnya kepuasan kerja di kalangan karyawan coffee shop memiliki dampak yang lebih luas terhadap kelangsungan operasional perusahaan dalam jangka panjang. Secara khusus, Tarigan & Lataruva (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan coffee shop, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya akan cenderung mencari alternatif pekerjaan lain. Ketidakpuasan ini biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara apa yang sebenarnya diterima karyawan dengan apa yang mereka harapkan dari peran mereka, seperti pengakuan, gaji yang adil, dan jalur karier yang jelas. Keputusan karyawan untuk berganti pekerjaan menjadi lebih logis jika perbedaan ini berlanjut tanpa tanggapan dari manajemen. Akibatnya, masalah kepuasan kerja di coffee shop Kota Madiun perlu dipertimbangkan dengan cermat karena hal itu mempengaruhi penurunan kinerja dan mungkin mendorong perilaku berpindah-pindah pekerjaan, yang pada akhirnya membahayakan stabilitas sumber daya manusia dan kualitas layanan coffee shop secara umum. Berdasarkan hasil pra *survey* yang dilakukan peneliti kepada 30 karyawan coffee shop di Kota Madiun dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Kepuasan Kerja pada Karyawan Coffee Shop Kota Madiun

No	Indikator	Keterangan			Jumlah	Kategori
		Baik	Cukup	Kurang		
1.	Isi Pekerjaan yang Dilakukan	56,7%	30%	13,3%	30	Baik
2.	Upah/Gaji	50%	40%	10%	30	Baik
3.	Promosi	40%	43,3%	16,7%	30	Cukup
4.	Pengawasan (Supervisor)	60%	33,3%	6,7%	30	Baik
5.	Rekan Kerja	56,7%	33,3%	10%	30	Baik

Sumber: Hasil Pra Survey, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan coffee shop di Kota Madiun umumnya puas dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa karyawan di coffee shop merasa puas dengan tugas yang mereka lakukan setiap hari, senang dengan gaji mereka, merasa bahwa atasan mereka memberikan pengawasan yang baik, dan memiliki hubungan positif dengan rekan kerja mereka. Meskipun demikian, kepuasan karyawan coffee shop di Kota Madiun pada aspek promosi jabatan masih berada pada kategori cukup dan belum mencapai kondisi yang optimal. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung bertahan di perusahaan dan tidak berpikir untuk berhenti. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja yang rendah di antara karyawan juga akan meningkatkan kecenderungan mereka untuk berganti pekerjaan.

Dengan demikian, perilaku karyawan yang sering berpindah pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Permatasari & Fajrianthi (2021), kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk berganti pekerjaan, artinya semakin puas

seorang karyawan dengan posisinya, semakin kecil kemungkinannya untuk berganti pekerjaan. Dalam studi mereka terhadap karyawan coffee shop Semarang, Setyoningrum *et al.* (2025) juga mencatat bahwa niat karyawan untuk berhenti kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh kepuasan gaji dan lingkungan kerja, artinya semakin puas seorang karyawan, semakin kecil kemungkinannya untuk berhenti.

Sejumlah penelitian telah mengkaji berbagai faktor pendorong perilaku berpindah pekerjaan. Menurut Ghazali *et al.* (2021) pemicu utama di industri coffee shop Malaysia adalah ketidakpuasan gaji dan ketersediaan tawaran yang lebih menarik dari bisnis lain. Sementara itu Pahlawan & Wahyuni (2022) menyoroti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang penting dan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap pergantian karyawan. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan yang cukup besar antara pendapat pekerja tentang seberapa nyaman tempat kerja mereka dan kondisi psikologis mereka ketika mengambil keputusan untuk tetap bekerja atau berhenti.

Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan mengenai kebiasaan *job hopping*, masih terdapat celah dalam penelitian tersebut yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Intan & Amin (2022) masih berfokus pada subjek di wilayah perkotaan seperti Jakarta, sehingga generalisasi hasilnya belum tentu relevan untuk konteks kota berkembang seperti Kota Madiun. Selain itu, dinamika kerja yang unik pada sektor coffee shop memerlukan pengujian

kembali terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping* agar dihasilkan temuan yang lebih kontekstual dan aplikatif bagi industri lokal.

Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menghadirkan konteks lokal Kota Madiun sebagai lokasi penelitian. Fokus utama studi ini adalah untuk menyelidiki bagaimana perilaku *job hopping* pada karyawan coffee shop dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja mereka. Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2023) pada industri kopi di Bali, telah membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, mengingat adanya perbedaan karakteristik wilayah dan dinamika kerja, penelitian ini penting untuk memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual dan relevan bagi Kota Madiun, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada kebutuhan mendesak para pelaku usaha coffee shop di Madiun untuk menekan angka *turnover* karyawan yang berdampak langsung pada kerugian operasional. Hal ini sejalan dengan pandangan Shavira & Purwanti (2025) yang menyatakan bahwa tingginya tingkat perpindahan karyawan dapat memicu pembengkakan biaya perekrutan dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi, serta penurunan produktivitas dan stabilitas pekerjaan. Tanpa pemahaman yang memadai mengenai peran lingkungan kerja dan kepuasan kerja, pelaku usaha berpotensi terjebak dalam siklus rekrutmen yang tidak

efisien. Dengan demikian, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk menyediakan landasan empiris bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan karakteristik tenaga kerja lokal.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping* pada karyawan coffee shop di Kota Madiun. Oleh karena itu, judul yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Job Hopping* pada Karyawan Coffee Shop di Kota Madiun”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku *job hopping* dalam konteks industri coffee shop. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi para pemilik usaha coffee shop di Kota Madiun dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja guna mengurangi tingkat pergantian karyawan.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Coffee Shop yang ada di Kota Madiun

2. Hanya membahas lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (X) dan *job hopping* sebagai variabel dependen (Y).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Coffee shop di Kota Madiun?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Coffee shop di Kota Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *job hopping* pada karyawan Coffee shop di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *job hopping* pada karyawan Coffee shop di Kota Madiun
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *job hopping* pada karyawan Coffee shop di Kota Madiun

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *job hopping* pada karyawan Coffee shop di Kota Madiun

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *job hopping*, sekaligus menjadi sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Pihak Perusahaan (Coffee Shop)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pelaku usaha coffee shop di Kota Madiun dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja guna menekan tingkat *job hopping*.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job hopping*, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada sektor coffee shop.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

5. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak lain, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia maupun pelaku usaha jasa, dalam memahami serta mengelola fenomena perpindahan kerja karyawan.