

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori Dua Faktor, yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959, menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor: faktor hygiene dan faktor motivator. Teori ini dikembangkan berdasarkan penelitian Herzberg mengenai pengalaman kerja individu yang berkaitan dengan perasaan puas maupun tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja tidak sama dengan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipandang sebagai dua kondisi yang berdiri sendiri dan tidak berada pada satu rangkaian yang sama.

Faktor hygiene merupakan faktor yang berasal dari lingkungan atau kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kebijakan organisasi, kualitas supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, serta kompensasi atau gaji. Faktor ini tidak secara langsung menciptakan kepuasan kerja, namun berfungsi untuk mengurangi atau mencegah munculnya ketidakpuasan. Apabila faktor hygiene tidak terpenuhi secara memadai, karyawan cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berbeda dengan faktor hygiene yang bersumber dari luar pekerjaan, faktor motivator justru berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri, yaitu faktor yang berkaitan langsung dengan isi pekerjaan. Faktor ini meliputi pencapaian (*achievement*), pengakuan atas hasil kerja (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), karakteristik pekerjaan (*the work itself*), serta kesempatan untuk berkembang dan memperoleh promosi (*advancement*). Keberadaan faktor motivator berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat pemenuhan faktor-faktor tersebut, semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Keterkaitan dengan penelitian ini, teori dua faktor Herzberg digunakan sebagai dasar teoritis untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan representasi faktor hygiene karena mencakup kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar pegawai, kebijakan perusahaan, serta aspek keamanan dan kenyamanan kerja di coffee shop. Sementara itu, variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini erat kaitannya dengan faktor motivator yang mencerminkan tingkat pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, teori ini memberikan penjelasan bahwa pemenuhan faktor hygiene dan faktor motivator dapat memengaruhi kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku *job hopping* pada coffee shop di Kota Madiun.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan antarmanusia dan peran-peran di dalam organisasi. Karena manusia adalah kekuatan utama di balik semua sumber daya dan operasi organisasi, manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting. Perencanaan dan pengorganisasian tujuan bisnis tidak akan berhasil tanpa manajemen sumber daya manusia yang efisien. Oleh karena itu, untuk menjaga keamanan kerja dan produktivitas, bisnis membutuhkan strategi yang sistematis untuk mengelola karyawan, mulai dari perekrutan hingga pensiun.

Ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta tugas-tugas tenaga kerja secara sukses dan efisien guna mendukung tujuan organisasi, karyawannya, dan masyarakat dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Handayani & Suparman (2021) mendukung pandangan ini dengan menekankan bahwa mengelola tenaga kerja sebagai manusia dengan perasaan dan akal, bukan hanya sebagai faktor produksi, adalah tujuan utama manajemen modern. Manajemen ini mencakup sejumlah elemen strategis yang dirancang untuk menyelaraskan tujuan individu dengan visi organisasi secara keseluruhan melalui implementasi kebijakan yang sesuai.

Sudiro & Putri (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pembayaran pekerja, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan kesetaraan mereka. Penjelasan ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat luas yang mencakup setiap tahap karier karyawan di dalam perusahaan. Hal ini konsisten dengan pernyataan Metris *et al.* (2024) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah administrasi dan penggunaan sumber daya karyawan individu untuk mencapai tujuan organisasi dan pertumbuhan pribadi individu yang berkelanjutan.

Berdasarkan pandangan yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara seni dan ilmu yang digunakan untuk mengelola orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia, serta mengatur mereka. Untuk memastikan bahwa aktivitas manusia diarahkan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, hal ini melibatkan sejumlah prosedur yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, termasuk perekrutan, retensi, dan bahkan pemutusan hubungan kerja.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019) membagi fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi dua kategori besar, yaitu fungsi manajerial yang berkaitan dengan aspek pengelolaan sistem secara umum, dan fungsi

operasional yang berkaitan dengan tindakan teknis dalam pengelolaan karyawan.

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses memilih inisiatif sumber daya manusia yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk menghindari kekosongan jabatan yang besar, proses ini mencakup memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, menetapkan standar kualifikasi, dan mengembangkan rencana untuk memenuhi kebutuhan personel di masa mendatang.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah mengelola seluruh personel melalui pembentukan hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, koordinasi, dan pembagian kerja dalam kerangka organisasi. Peran ini sangat penting untuk menciptakan ketertiban di tempat kerja dengan memastikan bahwa setiap orang menyadari tanggung jawab mereka dan bagaimana koordinasi departemen dilakukan.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah mendorong dan membimbing pekerja untuk berkinerja efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Hal

ini mencakup memberikan arahan, nasihat, dan inspirasi untuk menjaga moral staf tetap tinggi dan sejalan dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Mengatur dan mengelola setiap karyawan untuk memastikan mereka mengikuti kebijakan perusahaan dan jadwal yang telah ditentukan dikenal sebagai pengendalian. Fungsi pengendalian ini membantu menjaga kinerja organisasi dengan melakukan penyesuaian dan peningkatan ketika rencana dan kenyataan berbeda.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*Procurement*)

Proses mencari, memilih, menugaskan, mengorientasikan, dan memperkenalkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan bisnis dikenal sebagai pengadaan. Tujuan utama dari fungsi ini adalah memiliki "orang yang tepat di posisi yang tepat" untuk memungkinkan orang-orang yang cakap melakukan tugas-tugas organisasi.

b) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pekerja melalui pengajaran dan pelatihan. Seiring perubahan pasar dan teknologi, peran ini berupaya memberikan kemampuan baru

kepada pekerja untuk menangani kesulitan kerja yang semakin kompleks.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Memberikan imbalan langsung dan tidak langsung kepada karyawan baik berupa uang maupun barang sebagai balasan atas usaha mereka dikenal sebagai kompensasi. Keadilan dan kesetaraan adalah prinsip utama dalam hal ini; kompensasi harus memadai untuk menutupi biaya hidup karyawan dan sesuai dengan kinerja mereka di tempat kerja.

d) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah menyelaraskan kebutuhan karyawan dengan kepentingan bisnis untuk mendorong kolaborasi yang damai dan saling menguntungkan. Untuk mendorong hubungan kerja yang positif, manajemen berupaya mencocokkan preferensi karyawan (seperti gaji dan tunjangan) dengan preferensi bisnis (seperti produktivitas dan keuntungan).

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap berdedikasi pada pekerjaan hingga pensiun. Untuk mencegah pekerja berbakat meninggalkan perusahaan,

hal ini mencakup program sosial, asuransi kesehatan, dan pembentukan tempat kerja yang aman dan nyaman.

f) Pemberhentian (*Separation*)

Hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan diakhiri. Baik pengakhiran tersebut disebabkan oleh keinginan karyawan sendiri (pengunduran diri), keinginan perusahaan (PHK), atau mencapai usia pensiun, fungsi ini harus dikelola dengan tepat untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

c. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif karyawan bagi perusahaan dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Adapun tujuan dari manajemen SDM menurut Sedarmayanti (2018) sebagai berikut:

1) Tujuan Organisasional

Secara khusus memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasi dengan menyediakan staf yang terampil untuk memenuhi tujuan bisnis.

2) Tujuan Fungsional

Khususnya menjaga kontribusi setiap departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencegah pemborosan sumber daya.

3) Tujuan Sosial

Secara khusus, menanggapi tuntutan dan kesulitan masyarakat dengan mengambil tindakan yang mengurangi dampak negatif terhadap perusahaan, termasuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan.

4) Tujuan Personal

Tujuan ini membantu anggota staf dalam mencapai tujuan pribadi mereka sejauh hal tersebut dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. *Job Hopping*

a. Pengertian *Job Hopping*

Dalam dunia bisnis saat ini, sering berpindah pekerjaan merupakan masalah yang semakin meningkat, terutama di kalangan pekerja muda yang biasanya memiliki mobilitas karier yang cukup tinggi. Perilaku ini berkaitan dengan pilihan seseorang untuk berganti pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, bergantung pada sejumlah faktor.

Menurut Larasati & Aryanto (2020) *job hopping* adalah praktik berganti-ganti perusahaan secara teratur untuk mencari posisi ideal yang memenuhi kebutuhan seseorang. Hal ini membuktikan bahwa berganti pekerjaan merupakan upaya proaktif untuk menemukan posisi yang lebih sesuai untuk karier.

Selain itu, menurut Bin Zamri *et al.*, (2022) *job hopping* juga disebut *job switching* adalah aktivitas mengganti pekerjaan secara rutin atau berkala. Istilah ini menekankan kecenderungan seseorang untuk bekerja di perusahaan tertentu untuk sementara waktu, bukan secara permanen.

Lebih lanjut, menurut Erli & Sari (2025) *job hopping* adalah praktik berpindah-pindah secara sukarela antar organisasi dalam jangka waktu singkat (seringkali kurang dari dua tahun). Lingkungan organisasi dan elemen psikologis, seperti kepuasan kerja dan ketersediaan peluang karir lainnya, memiliki dampak pada perilaku ini.

Sementara itu, penelitian Claristia & Etikariena (2024) menyatakan bahwa *job hopping* adalah kecenderungan karyawan dalam berpindah pekerjaan dengan cepat, baik karena insting maupun alasan logis. Karena adanya interaksi antara harapan individu dan realitas profesional, masalah ini menghadirkan kesulitan yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya bagi Generasi Z, yang seringkali memiliki masa kerja yang terbatas.

Berdasarkan berbagai pandangan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa sering berganti pekerjaan dalam waktu singkat merupakan tindakan pilihan yang dikenal sebagai *job hopping*. Variabel ini sering dipelajari dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan sejauh mana pengaruh organisasi, baik internal maupun

eksternal, mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti demi peluang di tempat lain. Karena kecenderungan ini, perusahaan harus lebih fleksibel dalam mengendalikan ekspektasi karyawan agar tingkat pergantian karyawan tetap terkendali.

b. Aspek-Aspek *Job Hopping*

Menurut Islam (2026), Karakteristik perilaku dan pola kerja karyawan berikut ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebiasaan sering berganti pekerjaan di tempat kerja:

1) Intensi Berpindah

Ciri ini mewakili fase pertama dari proses berpikir seseorang, yang ditandai dengan berkembangnya keinginan kuat untuk segera keluar dari perusahaan. Rasa ingin tahu terhadap peluang di luar perusahaan dan penilaian psikologis terhadap lingkungan kerja saat ini merupakan penyebab terjadinya hal ini. Sebelum seorang karyawan benar-benar melakukan tindakan fisik, niat ini merupakan indikator yang sangat penting.

2) Pola Perpindahan Sukarela

Ada unsur sukarela dalam aktivitas ini, di mana orang-orang sengaja memutuskan untuk berpindah antar perusahaan karena alasan tertentu. Hal ini membedakannya dari pekerja yang berhenti karena PHK atau keadaan tak terhindarkan lainnya. Perpindahan ini sering berulang dan berkembang menjadi pola mobilitas pekerjaan jangka panjang.

3) Durasi Interval Waktu Singkat

Ciri utama yang membedakan perilaku ini dari mobilitas pekerjaan normal adalah durasi. Kebiasaan bekerja di sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang sangat singkat biasanya kurang dari dua tahun merupakan ciri khas dari praktik ini. Masa kerja yang singkat merupakan tanda kecenderungan seseorang untuk mencari tugas atau penghasilan baru segera setelah mereka memiliki cukup pengalaman dalam peran mereka saat ini.

4) Pengaruh Elemen Psikologis dan Lingkungan

Interaksi antara keadaan internal individu dan elemen organisasi eksternal memiliki dampak signifikan pada perilaku pergantian pekerjaan. Ini termasuk bagaimana keputusan seseorang dipengaruhi oleh kesan mereka terhadap alternatif pekerjaan lain, partisipasi dalam tugas, dan tingkat kepuasan kerja. Keputusan untuk terus berganti pekerjaan guna mencapai kondisi profesional yang diinginkan dipengaruhi oleh motivasi psikologis dan ketersediaan pilihan di luar pekerjaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Hopping*

Banyak elemen yang berasal dari lingkungan individu maupun organisasi yang berdampak pada perilaku sering berpindah pekerjaan. Islam (2026) melakukan tinjauan literatur sistematis dalam sebuah studi baru-baru ini yang memberikan penjelasan menyeluruh tentang masalah ini. Menurutnya, keputusan seorang karyawan untuk

berpindah pekerjaan tidak dibuat secara tiba-tiba, melainkan mengikuti penilaian yang cermat terhadap peluang dan kondisi kerja. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku berpindah-pindah pekerjaan:

1) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Salah satu faktor psikologis penting yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan atau keluar dari perusahaan tersebut adalah kepuasan kerja. Islam (2026) menyoroti hubungan terbalik yang kuat antara perilaku berpindah-pindah pekerjaan dan kepuasan kerja. Pekerja lebih cenderung mencari pekerjaan baru jika mereka tidak puas dengan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka, seperti beban kerja atau imbalan.

2) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan tercermin dalam komitmen organisasional mereka. Menurut Islam (2026), komitmen yang rendah seringkali mengakibatkan hilangnya rasa memiliki, yang membuat pekerja tidak memiliki hambatan psikologis untuk berpindah pekerjaan ketika mereka percaya bahwa tujuan mereka sendiri tidak lagi sejalan dengan tujuan perusahaan.

3) Peluang Kerja Alternatif (*Alternative Job Opportunities*)

Salah satu aspek eksternal yang signifikan adalah ketersediaan peluang di luar perusahaan. Menurut Islam (2026), karyawan merasa cukup percaya diri untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini demi mencari gaji yang lebih tinggi, jabatan yang lebih baik, atau lingkungan kerja yang lebih baik, apabila mereka yakin bahwa mencari pekerjaan alternatif itu mudah.

4) Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

Tingkat keterlibatan mental dan keyakinan seseorang bahwa pekerjaan sangat penting bagi jati dirinya ditunjukkan oleh tingkat keterlibatan kerja mereka. Pekerja dengan keterlibatan rendah lebih cenderung tidak loyal kepada perusahaan dan profesinya, yang memudahkan mereka untuk berhenti.

5) Pengembangan Karier (*Career Development*)

Komponen organisasi yang penting adalah kesempatan untuk berkembang, khususnya bagi generasi muda. Islam (2026) menekankan bahwa pekerja akan berpindah pekerjaan ke posisi yang mereka yakini menawarkan lebih banyak peluang untuk kemajuan karir yang cepat jika organisasi tidak menawarkan jalur promosi dan pengembangan keterampilan yang jelas.

d. Indikator *Job Hopping*

Dalam penelitian ini, indikator *job hopping* disusun berdasarkan hasil adaptasi dari berbagai kajian literatur yang membahas mengenai perilaku perpindahan kerja, baik yang berkaitan dengan pola perubahan pekerjaan maupun faktor-faktor yang melatarbelakangi keputusan individu dalam berpindah pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1) Frekuensi Perpindahan Kerja

Indikator ini menunjukkan intensitas atau frekuensi seseorang dalam berganti pekerjaan pada periode tertentu. Individu dengan tingkat pergantian pekerjaan yang tinggi lebih cenderung melakukan *job hopping*, yaitu perilaku berpindah pekerjaan secara berulang untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan harapannya (Larasati & Aryanto, 2020).

2) Durasi Masa Kerja yang Singkat

Indikator ini berkaitan dengan berapa lama seseorang bekerja di suatu perusahaan sebelum memutuskan untuk berhenti. Ciri-ciri utama seorang pekerja yang sering berganti pekerjaan ditunjukkan oleh karyawan yang secara teratur memiliki masa kerja yang relatif singkat, secara umum dikategorikan dalam jangka waktu kurang dari dua tahun, menunjukkan karakteristik utama sebagai seorang *job hopper* (Pranaya, 2014).

3) Aktivitas Pencarian Peluang Kerja Baru

Indikator ini menggambarkan tingkat keaktifan individu dalam mencari peluang pekerjaan lain melalui berbagai cara. Individu yang memiliki kecenderungan berganti pekerjaan biasanya lebih aktif dalam memanfaatkan peluang kerja dan mencari pekerjaan yang selaras dengan kebutuhan dan harapan mereka (Saif & Siddiqui, 2019).

4) Motivasi Perpindahan Kerja

Indikator ini menggambarkan berbagai faktor yang memengaruhi keputusan individu untuk berpindah pekerjaan, baik yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan eksternal. Faktor tersebut dapat berupa keinginan untuk berkembang, mendapatkan pengalaman baru, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperoleh peluang dan kondisi kerja yang lebih baik (Larasati & Aryanto, 2020).

5) Keputusan Perpindahan secara Sukarela

Indikator ini berkaitan dengan keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, bukan akibat adanya pemutusan hubungan kerja dari perusahaan. Keputusan tersebut dilakukan secara sadar dengan mempertimbangkan peluang dan manfaat pengembangan karier yang dapat diperoleh dari pekerjaan baru (Pranaya, 2014).

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi-kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara bersama-sama. Luthfiana & Rianto (2023) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang mengelilingi karyawan dan berpotensi memengaruhi seberapa baik mereka menjalankan tugas yang diemban. Lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kepuasan kerja, karena membantu karyawan merasa nyaman dan memungkinkan mereka untuk bekerja semaksimal mungkin.

Badrianto & Ekhsan (2020) menjelaskan bahwa salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah tempat kerja. Lingkungan ini, yang dapat membantu atau menghambat personel dalam mencapai tujuan perusahaan, terdiri dari fasilitas fisik dan budaya organisasi. Tempat kerja yang tertata rapi berkontribusi pada tempat kerja yang nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pekerja.

Menurut Hartawan & Lemiyana (2024) lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik merupakan dua komponen utama tempat kerja. Unsur-unsur nyata tempat kerja, seperti pencahayaan, kebisingan, dan sirkulasi udara, termasuk dalam lingkungan fisik. Sementara itu,

hubungan interpersonal seperti dukungan antar rekan kerja dan gaya komunikasi antara atasan dan bawahan berkaitan dengan lingkungan non-fisik. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan kenyamanan karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kedua faktor lingkungan ini.

b. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik merupakan dua komponen utama lingkungan kerja. Studi empiris seperti yang dilakukan oleh Mukaromah & Marselina (2023) yang menyatakan bahwa kedua faktor tersebut mempengaruhi kebahagiaan dan kinerja karyawan, semakin mendukung perbedaan ini. Berikut adalah elemen-elemen lingkungan kerja:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi nyata di sekitar tempat kerja yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan tata letak tempat kerja hanyalah beberapa contoh infrastruktur dan fasilitas yang mendukung aktivitas kerja. Kondisi fisik yang baik akan membuat pekerja lebih nyaman saat bekerja, yang akan meningkatkan fokus dan produktivitas. Sebaliknya, tempat kerja fisik yang buruk dapat menyebabkan

ketidaknyamanan, kelelahan, dan bahkan masalah kesehatan, yang semuanya dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memantau aspek fisik tempat kerja untuk memastikan kenyamanan kerja dan peraturan keselamatan terpenuhi.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Seluruh keadaan yang berkaitan dengan interaksi sosial dan psikologis di tempat kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja non-fisik. Interaksi antar rekan kerja, interaksi antara atasan dan bawahan, komunikasi di dalam organisasi, dan lingkungan kerja secara umum semuanya termasuk dalam elemen ini. Komunikasi yang efektif, suasana kerja yang menyenangkan, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan merupakan ciri khas lingkungan kerja non-fisik yang baik. Keadaan ini memberi pekerja perasaan aman, nyaman, dan rasa syukur, yang meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka kepada perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik yang buruk dapat memicu konflik, stres di tempat kerja, serta penurunan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak aspek fisik dan non-fisik di tempat kerja yang berdampak pada lingkungan kerja suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan

motivasi dan kepuasan kerja. Kondisi fisik, hubungan interpersonal, dan elemen organisasi semuanya berdampak pada tempat kerja dan berkontribusi pada pengembangan lingkungan kerja yang positif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Kenyamanan karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik tempat kerja. Unsur-unsur ini meliputi sirkulasi udara, suhu, pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan di tempat kerja. Tempat kerja yang nyaman tercipta dari ruang fisik yang terawat dengan baik, yang membantu pekerja berkonsentrasi dan menjadi lebih produktif. Di sisi lain, kondisi fisik yang buruk dapat menyebabkan kelelahan, masalah kesehatan, dan penurunan produktivitas.

2) Lingkungan Non-Fisik (Hubungan Sosial)

Interaksi antarpribadi di dalam suatu organisasi, seperti antara rekan kerja dan atasan, berkaitan dengan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja yang baik tercipta dari dukungan sosial, komunikasi yang produktif, dan hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dan perselisihan di tempat kerja dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas.

3) Fasilitas dan Sarana Kerja

Fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang nyaman. Peralatan kerja, teknologi, dan alat bantu lainnya yang digunakan dalam tugas pekerjaan adalah contoh dari fasilitas tersebut. Fasilitas yang memadai akan memudahkan pekerjaan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, fasilitas yang tidak memadai dapat membuat pekerjaan lebih sulit dan menurunkan produktivitas.

4) Kepemimpinan dan Sistem Manajemen

Struktur manajemen dan kepemimpinan suatu organisasi memiliki dampak signifikan terhadap tempat kerja. Gaya kepemimpinan yang membantu, terbuka, dan adil akan mendorong tempat kerja yang produktif. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menurunkan motivasi mereka. Lingkungan kerja yang baik juga dipengaruhi oleh teknik manajemen yang efektif, seperti kebijakan yang transparan dan jelas.

5) Budaya Organisasi dan Iklim Kerja

Budaya organisasi dan lingkungan kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku di dalam suatu organisasi. Budaya tempat kerja positif yang mendorong kerja sama, komunikasi yang jujur, dan saling menghormati akan

membuat tempat kerja menjadi ramah dan membantu karyawan dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, budaya tempat kerja yang buruk dapat mengakibatkan perselisihan, stres di tempat kerja, dan produktivitas yang lebih rendah.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja terdiri atas aspek fisik dan non-fisik yang berperan dalam menciptakan kenyamanan serta mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka tersebut, indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini dikembangkan sebagai turunan konseptual yang digunakan untuk mengukur kondisi lingkungan kerja. Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Dimensi ini mengukur sejauh mana pencahayaan di tempat kerja memfasilitasi aktivitas kerja karyawan. Pencahayaan yang baik meningkatkan akurasi dan mengurangi kesalahan dengan memungkinkan pekerja untuk melihat objek kerja dengan jelas. Misalnya, karyawan dapat menggunakan peralatan dengan lebih efisien jika pencahayaan di tempat kerja memadai. Di sisi lain, pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan mata lelah, mengganggu konsentrasi, dan memengaruhi produktivitas kerja.

2) Suhu dan Sirkulasi Udara

Dimensi ini menggambarkan seberapa nyaman tempat kerja bagi karyawan dalam hal suhu dan sirkulasi udara. Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat dihasilkan oleh suhu yang sesuai dan ventilasi yang memadai. Misalnya, tempat kerja yang sejuk dan berventilasi baik akan membantu karyawan berkonsentrasi dan merasa tidak terlalu lelah. Di sisi lain, kondisi yang terlalu panas atau pengap dapat membuat karyawan tidak nyaman, mengganggu fokus, dan menurunkan kinerja karyawan.

3) Tingkat Kebisingan

Faktor ini berkaitan dengan sejauh mana tingkat kebisingan di tempat kerja dapat dikendalikan untuk menghindari gangguan terhadap kenyamanan dan kemampuan konsentrasi karyawan. Karena kebisingan tidak dapat dihindari di tempat kerja yang ramai seperti kedai kopi, penekanannya adalah menjaga tingkat kebisingan tetap terkendali tanpa mengganggu operasional kerja. Lingkungan kerja yang dinamis dan nyaman dapat diciptakan. Misalnya, dengan suara musik latar, diskusi dengan klien, atau mesin pembuat kopi yang beroperasi dalam batas yang wajar. Di sisi lain, tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dan tidak terkendali dapat menghambat komunikasi karyawan, mengganggu fokus, dan memperburuk kelelahan kerja.

4) Hubungan Kerja

Dimensi ini menggambarkan seberapa baik interaksi sosial yang terjalin antara karyawan dan atasan serta rekan kerja mereka. Kerja tim yang baik, saling menghormati, dan komunikasi yang prima adalah ciri khas kemitraan kerja yang harmonis. Misalnya, akan lebih mudah bagi karyawan untuk bekerja sama dalam proyek jika mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka. Di sisi lain, hubungan kerja yang buruk dapat menyebabkan konflik, menurunkan semangat kerja, dan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

5) Dukungan dan Kepemimpinan Atasan

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana atasan memberikan dukungan, arahan, serta motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi setiap orang untuk memberikan yang terbaik. Misalnya, atasan yang memberikan arahan dan rasa terima kasih kepada karyawan dapat meningkatkan harga diri dan kepuasan kerja mereka. Di sisi lain, kurangnya dukungan dari atasan dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan serta menyebabkan ketidakpuasan kerja.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang tercermin dalam perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan tersebut (Eko *et al.*, 2026). Kondisi ini berkaitan dengan bagaimana karyawan menilai kesesuaian antara penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya mereka peroleh, sehingga membentuk sikap umum terhadap pekerjaan yang dijalankan (Afandi, 2018).

Selain itu, kepuasan kerja juga mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, imbalan yang mereka terima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis di tempat kerja (Sisko & Farida, 2025). Perasaan kepuasan atau ketidakpuasan ini kemudian tercermin dalam perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka sebagai akibat dari pengalaman kerja yang mereka alami. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif yang ditunjukkan karyawan melalui perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, yang timbul dari penilaian mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka.

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

- 1) Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, yang berperan penting dalam memastikan kepuasan karyawan. Selain itu, pekerjaan yang diselesaikan lebih cepat dapat mengurangi beban kerja.
- 2) Kerusakan dapat diminimalkan dengan memastikan bahwa risiko yang terkait dengan tugas-tugas tertentu dikurangi, sehingga meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja.
- 3) Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.
- 4) Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 5) Produktivitas kerja dapat meningkat berkat etos kerja yang kuat yang didorong oleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan kerja ditentukan oleh sejauh mana karakteristik suatu pekerjaan memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan adalah hasil dari terpenuhinya harapan. Terpenuhinya harapan mencerminkan selisih antara apa yang diharapkan seseorang dengan apa yang sebenarnya diperolehnya dari pekerjaannya. Jika harapan melebihi apa yang diterima, orang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, seseorang akan merasa puas jika ia menerima manfaat yang melebihi harapannya.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya kerja yang positif dan harmonis, para karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan berupaya untuk bekerja dengan baik.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1) Isi pekerjaan

Sejauh mana tugas yang dijalankan oleh seorang karyawan mengandung unsur-unsur yang mampu memberikan rasa puas, seperti adanya tantangan, variasi tugas, serta kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

2) Upah/Gaji

Kepuasan kerja juga ditentukan oleh besaran imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Upah tersebut tidak hanya dilihat dari jumlahnya, tetapi juga dari apakah nilainya dipandang wajar dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara layak.

3) Promosi

Seberapa besar kesempatan yang dimiliki karyawan untuk dapat tumbuh dan mengembangkan diri secara profesional di dalam organisasi tempat mereka bekerja.

4) Pengawas

Keberadaan atasan yang mampu memberikan arahan, bimbingan, serta petunjuk yang tepat kepada karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

5) Rekan Kerja

Terjalannya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan yang ditandai dengan sikap saling mendukung dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Menurut Sugiyono (2023) penelitian terdahulu yang tercantum dalam landasan teori merupakan kumpulan konstruk atau konsep, definisi, dan proposisi yang digunakan untuk mengkaji suatu fenomena secara sistematis dengan menjelaskan hubungan antarbervariabel, sehingga membantu menjelaskan sekaligus memprediksi fenomena yang diteliti. Dalam penyusunan karya ilmiah ini, penelitian terdahulu dijadikan sebagai rujukan utama. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
1.	Fadiyah & Dudija (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Job Hopping</i> Pada Karyawan Generasi Z Dan Milenial Di Indonesia	• Kepuasan Kerja • <i>Work Life Balance</i> • <i>Job Hopping</i>	SEM-PLS	Berdasarkan temuan penelitian diketahui kepuasan kerja tercatat sebesar 83,93% termasuk dalam kategori puas, <i>work life balance</i> tercatat sebesar 81,71% dengan termasuk dalam kategori baik dan <i>job hopping</i> berada pada posisi

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
				80,76% dengan kategori tinggi. Secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job hopping</i> sebesar 42,7%, <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job hopping</i> sebesar 44,0%
2.	Lorensa & Asmike (2025) <i>The Effect of Work Life Balance, Perceived Organizational Support, Career Adaptability and Work Environment on the Job Hopping Intentions</i>	• <i>Work Life Balance</i> • <i>Perceived Organizational Support</i> • <i>Career Adaptability</i> • <i>Work Environment</i> • <i>Job Hopping Intentions</i>	Kuantitatif dengan Metode Survei Dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> , <i>perceived organizational support</i> , <i>career adaptability</i> , dan <i>work environment</i> berpengaruh terhadap <i>job hopping intentions</i> . Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk melakukan <i>job hopping</i> .
3.	Dwiputri et al., (2024) <i>The Phenomenon of Job Hopping Among Generation Z: An Exploration Through Grounded Theory</i>	Fokus Penelitian: <i>Job Hopping</i> pada Generasi Z dengan faktor terkait yaitu <i>Work Environment</i> , <i>Career</i>	Kualitatif dengan Pendekatan <i>Grounded Theory</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fenomena <i>job hopping</i> pada Generasi Z dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu lingkungan kerja, pengembangan

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
		<i>Development Path, dan Well-being.</i>		karier, dan kesejahteraan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan keputusan individu untuk berpindah pekerjaan.
4.	Permatasari & Fajrianthi (2021) Pengaruh <i>Grit</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> pada Karyawan Generasi Milenial	• <i>Grit</i> • Kepuasan Kerja • Intensi <i>Job Hopping</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil regresi ini menunjukkan bahwa <i>grit</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>job hopping</i> ($0,004 < 0,05$). Selanjutnya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi <i>job hopping</i> ($0,001 < 0,05$). <i>Grit</i> dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap intensi <i>job hopping</i> pada karyawan generasi milenial.
5.	Kusuma <i>et al.</i> (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Job Hopping Intention</i> pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang pada Industri Makanan Ringan	• Kepuasan Kerja • Pengembangan Karier • <i>Job Hopping Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap <i>job hopping intention</i> pada karyawan generasi milenial di kota Palembang pada industri makanan ringan.

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
6.	Ghazali <i>et al.</i> , (2021) <i>Job Hopping Behavior among Coffee Shops Employees in Malaysia</i>	• <i>Job Satisfaction</i> • <i>Financial Factors</i> • <i>Perceived Organization al Support</i> • <i>Job Hopping Behavior</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja, faktor keuangan, dan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan namun lemah dengan perilaku sering berpindah-pindah pekerjaan (<i>job hopping</i>). Nilai R-squared sebesar 0,069 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama hanya menjelaskan 6,9% dari varians perilaku <i>job hopping</i>, yang mengisyaratkan bahwa faktor-faktor eksternal lainnya memegang peranan yang lebih besar. Sebagian besar responden melaporkan frekuensi yang rendah dalam memikirkan untuk berpindah pekerjaan, dan di antara variabel-variabel yang diuji, kepuasan kerja diidentifikasi sebagai faktor kunci yang perlu diprioritaskan oleh organisasi guna

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
				mengurangi kecenderungan karyawan untuk sering berpindah-pindah pekerjaan.
7.	Manalu <i>et al.</i> , (2026) Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> , <i>Employee Engagement</i> , Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> Pada Generasi Z Studi Kasus Karyawan Coffee Shop Di Tanjungpinang	• <i>Job Satisfaction</i> • <i>Employee Engagement</i> • <i>Work Life Balance</i> • <i>Job Hopping Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job satisfaction</i> , <i>employee engagement</i> , dan <i>work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>job hopping</i>
8.	Aulia <i>et al.</i> , (2025) <i>Exploring job hopping in Indonesian generation z: Grit, perceived organizational support, and job satisfaction</i>	• <i>Job Hopping</i> • <i>Grit</i> • <i>Perceived Organization al Support</i> • <i>Job Satisfaction</i>	Persamaan Struktural Berbasis Kovarians (CB-SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>grit</i> memiliki hubungan positif yang signifikan dengan niat untuk berpindah-pindah pekerjaan (<i>job hopping</i>), sedangkan persepsi dukungan organisasi menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan niat tersebut. Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan antara <i>grit</i> , persepsi dukungan organisasi, dan niat untuk berpindah-pindah pekerjaan.

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
9.	Marlenaa <i>et al.</i> , (2025) <i>Exploring the Determinants of Job Hopping Among Generation Z</i>	• <i>Psychological Capital</i> • <i>Work Life Balance</i> • <i>Job Hopping</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis dan keseimbangan kehidupan-kerja secara simultan memengaruhi perilaku <i>job hopping</i> di kalangan karyawan Generasi Z di Kota Banjarmasin. Modal psikologis memiliki pengaruh positif terhadap <i>job hopping</i>; hal ini bertentangan dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa modal psikologis cenderung mengurangi kecenderungan untuk berpindah-pindah pekerjaan. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>job hopping</i>, yang berarti karyawan dengan keseimbangan kehidupan-kerja yang lebih baik cenderung lebih jarang berpindah pekerjaan.
10.	Mangumbahang <i>et al.</i> , (2023) <i>Pengaruh Kepuasan Kerja,</i>	• Kepuasan Kerja • Stress Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT. Pelangi Sulut	• Lingkungan Kerja • <i>Turnover Intention</i>		terhadap <i>turnover intention</i> , lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
11.	Pojoh <i>et al.</i> , (2025) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Ciputra Internasional Manado)	• Beban Kerja • Lingkungan Kerja • Stress Kerja • <i>Turnover Intention</i>	SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan juga berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan <i>turnover intention</i> , sehingga temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengurangi <i>turnover intention</i> dan meningkatkan retensi karyawan.
12.	Haniyah <i>et al.</i> , (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Gen Z	• Lingkungan Kerja Non Fisik • Kompensasi • Beban Kerja • Kepuasan Kerja	SEM-PLS	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , artinya

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
		• <i>Turnover Intention</i>		semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan <i>turnover intention</i> .
13.	Hermawan & Zaenah (2026) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffee Shop di Cikarang Utara	• Lingkungan Kerja • Kerja Sama Tim • Kepuasan Kerja	Analisis Deskriptif dan Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
14.	Mulyadi <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi	• <i>Work Life Balance</i> • Lingkungan Kerja • <i>Work Engagement</i> • Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial, <i>work-life balance</i> , lingkungan kerja, dan <i>work engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di coffee shop Lembang.
15.	Choirunisha & Waluyo (2023) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap	• Stres Kerja • Lingkungan Kerja • Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja barista baik secara

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	Kepuasan Kerja Barista di Kota Semarang			parsial maupun simultan.
16.	Putra & Utama (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Mayaloka Villas Seminyak	• Lingkungan Kerja • Kepuasan Kerja • <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah <i>turnover intention</i> . Kepuasan Kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , yang berarti semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi intensitas <i>turnover intention</i> .
17.	Pertiwi <i>et al.</i> , (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan CV. Sollu Citra Muslim	• Lingkungan Kerja • Kepuasan Kerja • <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
				dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah <i>turnover intention</i> karyawan. Sedangkan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
18.	Dewi & Ekowati (2025) <i>Breaking the Chains of Job-Hopping: The Interplay of Job Involvement, Satisfaction, and Affective Commitment Among Millennials</i>	• <i>Job Involvement</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Affective Commitment</i> • <i>Perceived Alternative Employment Opportunities</i> • <i>Job Hopping Behavior</i>	PLS-SEM	Keterlibatan kerja dan komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap perilaku sering berpindah kerja (<i>job hopping</i>); artinya, karyawan milenial yang memiliki keterlibatan tinggi dan komitmen emosional yang kuat tetap cenderung sering berpindah kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap perilaku sering berpindah kerja. Keterlibatan kerja memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen afektif secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja memediasi

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
				hubungan antara keterlibatan kerja dan perilaku sering berpindah kerja, sedangkan komitmen afektif tidak. Persepsi mengenai peluang kerja alternatif tidak memoderasi pengaruh komitmen afektif terhadap perilaku sering berpindah kerja.
19.	Tarigan & Lataruva (2024) Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Coffee Shop di Tembalang	• Stres Kerja • Kepuasan Kerja • <i>Turnover Intention</i>	SEM-PLS	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , namun tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan <i>turnover intention</i> .
20.	Oktafiani <i>et al.</i> , (2025) Determinasi <i>job hopping</i> gen Z Yogyakarta: Gaji, pertumbuhan karier dan kepuasan Kerja (<i>Determinants of Job Hopping Among Gen Z in Yogyakarta: Market pay, Career Growth,</i>	• <i>Market Competitive Pay</i> • <i>Career Growth</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Job Hopping</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Temuan tersebut menunjukkan bahwa gaji yang kompetitif, pengembangan karier, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap <i>job hopping</i> . Namun, gaji yang kompetitif di pasar dan kepuasan kerja

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	<i>and Job Satisfaction)</i>			menunjukkan pengaruh negatif, yang berarti bahwa tingkat yang lebih tinggi pada kedua faktor tersebut mengurangi kecenderungan untuk berpindah-pindah pekerjaan.
21.	Rusmiati <i>et al.</i> , (2025) <i>Job Satisfaction and Workplace Flexibility Models in Reducing Job Hopping Among Generation Z in an Agriculture Company in Karawang Regency</i>	• <i>Job Satisfaction</i> • <i>Workplace Flexibility</i> • <i>Job Hopping</i>	SEM-PLS	Kepuasan kerja dan fleksibilitas tempat kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job hopping</i> . Peningkatan kepuasan kerja dan fleksibilitas dapat mengurangi kecenderungan <i>job hopping</i> di kalangan Generasi Z.
22.	Badrianto & Ekhsan (2020) <i>Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries</i>	• <i>Work Environment</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Employee Performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (simultan) dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
23.	Putri <i>et al.</i> , (2025) <i>The Influence of Perceived Organizational Support and Work Stress on Job</i>	• <i>Perceived Organizational Support</i> • <i>Work Stress</i> • <i>Job Satisfaction</i>	SEM-PLS	POS memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif.

No	Nama & Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	<i>Hopping through Job Satisfaction as an Intervening Variable among Gen Z Employees at Erafone Store Cirebon</i>	• <i>Job Hopping</i>		Kepuasan kerja berperan sebagai variabel antara yang dapat mengurangi <i>job hopping</i> .
24.	Rahmania et al., (2025) <i>Decoding job-hopping behavior: The role of organizational culture, emotional exhaustion, and dual motives in career transitions</i>	• <i>Organizational Culture</i> • <i>Emotional Exhaustion</i> • <i>Advance Motive</i> • <i>Escape Motive</i> • <i>Job Hopping Behavior</i>	SEM-PLS	Budaya organisasi yang kuat mengurangi kecenderungan <i>job hopping</i> , sedangkan kelelahan emosional meningkatkannya. Motif untuk meraih kemajuan memperkuat dampak kelelahan terhadap <i>job hopping</i> , sementara motif untuk melarikan diri memperkuat pengaruh budaya.
25.	Sazili et al., (2022) <i>Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction</i>	• <i>Work Environment</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Turnover Intention</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Secara bersama-sama, keduanya memengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan sebesar 2,7%.

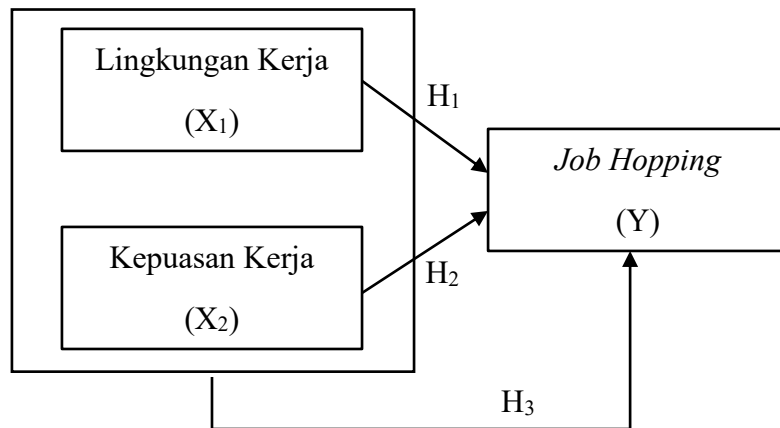
C. Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka konseptual memainkan peran penting dalam merumuskan urutan logis yang menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya dan hubungan sebab-akibat apa saja yang mungkin ada, karena penelitian dapat menjadi tidak terorganisir dan tidak sistematis tanpa adanya kerangka berpikir. Kerangka berpikir memberikan panduan kepada peneliti untuk proses analisis data dan memungkinkan mereka untuk mengartikulasikan hubungan antar variabel dengan benar. Ketika mengintegrasikan berbagai aktivitas penelitian menuju tujuan studi, kerangka penelitian bertindak sebagai panduan bagi semua pihak. Kerangka berpikir berfungsi sebagai acuan bersama yang mengarahkan seluruh kegiatan penelitian menuju tujuan yang telah ditetapkan, sehingga apabila kerangka berpikir tidak ada maka proses penelitian akan berjalan tanpa arah yang jelas dan tidak dapat menghasilkan jawaban atas permasalahan yang diteliti (Hanifah *et al.*, 2025).

Kerangka konseptual adalah landasan teoretis suatu penelitian, yang diperoleh dari pengamatan, fakta, dan tinjauan pustaka. Kerangka ini mencakup teori, dalil, atau gagasan yang akan membentuk landasan dalam penelitian, di mana variabel-variabel penelitian dijelaskan secara menyeluruh dan relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka berpikir juga dapat disajikan dalam bentuk diagram yang menggambarkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang diteliti, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami hubungan antar variabel secara lebih jelas. Selain itu, kerangka berpikir membantu peneliti dalam memperoleh konsep yang

terstruktur dengan baik, sehingga setiap permasalahan dalam rumusan masalah dapat terjawab dengan tepat dan temuan penelitian dapat tersusun secara logis (Syahputri *et al.*, 2023).

Dalam penelitian yang berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan coffee shop di Kota Madiun, kerangka berpikir akan menjelaskan bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa betah bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari, yang pada akhirnya turut berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memilih untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dan kurang cenderung sering berganti pekerjaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung dan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan harapan mereka akan semakin kuat, sehingga menyebabkan peningkatan frekuensi berganti-ganti pekerjaan. Oleh karena itu, kerangka konseptual untuk penelitian ini telah dikembangkan guna membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis yang tepat dan menguji keterkaitan antar variabel secara terstruktur. Kerangka konseptual untuk penelitian ini diilustrasikan dalam diagram hubungan variabel di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Modifikasi Rahardjana & Satwika (2025), Permatasari & Fajrianthi (2021), Prisillya & Turangan (2020), Maharani & Rahman (2024).

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Job Hopping*

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Lingkungan kerja yang baik juga dapat membentuk suasana kerja yang harmonis dan mendukung stabilitas emosional karyawan dalam bekerja.

Karyawan coffee shop di Madiun yang bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung cenderung kurang berminat untuk pindah kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang mendukung misalnya, karena tekanan pekerjaan, hubungan kerja yang buruk, atau fasilitas yang tidak memadai karyawan cenderung merasa tidak nyaman dan terdorong untuk mencari pekerjaan lain yang mereka anggap lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya perilaku *job hopping* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kristin *et al.* (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Nurramadhania, K.P, Idulfilastri (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Krismoko *et al.* (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan. Fitrianingrum & Arifianto (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku sering berganti pekerjaan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan coffee shop di Kota Madiun.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Job Hopping*

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh

mana suatu pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, baik dalam hal remunerasi, kondisi kerja, hubungan sosial, maupun peluang pengembangan karier (Adinda & Tri, 2024). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena merasa kebutuhan dan harapannya telah terpenuhi dengan baik.

Karyawan coffee shop di Madiun yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung tidak ingin pindah kerja. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka akan merasa terdorong untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan harapan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku *job hopping*. Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Fajrianthi (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*. Rahardyana & Satwika (2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara dalam *job hopping*, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di pekerjaan saat ini atau pindah ke pekerjaan baru. Dewi & Ekowati (2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job hopping*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja semakin rendah. Aulia *et al.* (2025) menjelaskan bahwa faktor-faktor organisasi mempengaruhi kebiasaan *job hopping* melalui kepuasan kerja, dan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting

dalam mengurangi kecenderungan untuk berganti pekerjaan. sehingga hipotesis kedua dari penelitian ini adalah:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan coffee shop di Kota Madiun.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Job Hopping*

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang saling terkait dan memengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan kerja yang baik menumbuhkan rasa nyaman dan mendukung kegiatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk tetap bertahan di organisasi dan mengurangi kecenderungan mereka untuk pindah kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk melakukan *job hopping*.

Karyawan coffee shop di Kota Madiun yang merasakan lingkungan kerja yang baik dan memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki tingkat *job hopping* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan perilaku karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kristin *et al.* (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Nurramadhan & Idulfilastri (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Krismoko *et al.* (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menurunkan

tingkat perpindahan karyawan. Dewi & Ekowati (2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job hopping*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja semakin rendah. Aulia *et al.* (2025) menjelaskan bahwa faktor-faktor organisasi mempengaruhi kebiasaan *job hopping* melalui kepuasan kerja, dan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mengurangi kecenderungan untuk berganti pekerjaan. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H₃ : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *job hopping* pada karyawan coffee shop di Kota Madiun.