

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PERSEPSI PELUANG KERJA ALTERNATIF TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN KAFE DI KAWASAN VIDA BEKASI

Tomi Wijaya^{1*}, Heni Rohaeni², & Yayan Hendayana²

^{*1}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

^{2&3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*e-Mail: 202220325276@mhs.ubharajaya.ac.id, heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id,
yayan.hendayana@dsn.ubharajaya.ac.id

Submit Tgl: 12-Juni-2026

Diterima Tgl: 16-Juni-2026

Diterbitkan Tgl: 20-Juni-2026

Abstract: *This study was motivated by the high level of turnover intention among café employees in the Vida Bekasi area, which was influenced by workload and perceived alternative job opportunities. The study aimed to analyze the effect of workload and perceived alternative job opportunities on café employees' turnover intention both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a causal associative method. The population consisted of 95 café employees in the Vida Bekasi area, and a saturated sampling technique was applied so that all population members were used as research samples. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression using SPSS version 26. The results showed that workload had a positive and significant effect on turnover intention with a t-value of 14.199 and a significance value of 0.000. Perceived alternative job opportunities also had a positive and significant effect on turnover intention with a t-value of 3.564 and a significance value of 0.001. Simultaneously, both variables significantly affected turnover intention with an f-value of 404.219 and an Adjusted R Square value of 0.896. The study concludes that employees' high turnover intention is influenced by the combination of excessive workload and strong perceptions of alternative job opportunities outside the organization.*

Keywords: *Alternative Job Opportunity Perception, Café Employee, Turnover Intention, Workload, Workplace Retention*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya *turnover intention* karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi yang dipengaruhi oleh beban kerja dan persepsi peluang kerja alternatif. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan persepsi peluang kerja alternatif terhadap *turnover intention* karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri dari 95 karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi dengan teknik *sampling jenuh* sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai thitung sebesar 14,199 dan signifikansi 0,000. Persepsi peluang kerja alternatif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai thitung sebesar 3,564 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai fhitung sebesar 404,219 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,896. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa tingginya *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh kombinasi tekanan beban kerja dan tingginya keyakinan terhadap peluang kerja di luar organisasi.

Kata Kunci: Alternative Job Opportunity Perception, Café Employee, Turnover Intention, Workload, Workplace Retention

Cara mengutip Wijaya, T., Rohaeni, H., & Hendayana, Y. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Persepsi Peluang Kerja Alternatif terhadap Turnover Intention Karyawan Kafe di Kawasan Vida Bekasi. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1973–1988. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.2044>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis, khususnya pada sektor jasa dan *hospitality* yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan karyawan (Hendayana et al., 2023; Rohaeni et al., 2024). Dalam konteks industri kafe di Kota Bekasi, perkembangan ekonomi kreatif dan meningkatnya jumlah usaha kuliner telah menciptakan persaingan tenaga kerja yang semakin tinggi. Kawasan Vida Bekasi menjadi salah satu pusat pertumbuhan bisnis kafe modern yang berkembang pesat dan berkontribusi terhadap perubahan citra wilayah perbatasan Bantar Gebang dan Mustika Jaya menjadi kawasan gaya hidup baru. Namun, di tengah pertumbuhan tersebut, banyak kafe menghadapi masalah tingginya *turnover intention* karyawan. Hasil *pra-survei* menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keinginan kuat untuk mencari pekerjaan lain, bahkan 80% responden mengaku sering memikirkan pekerjaan alternatif di luar organisasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa *turnover intention* telah menjadi fenomena nyata yang berpotensi mengganggu stabilitas operasional bisnis kafe di Vida Bekasi (Ratnasari et al., 2024; Ismoyo, 2024).

Fenomena tingginya *turnover intention* tersebut diperkuat oleh tingginya angka *turnover* aktual pada karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi. Data *pra-survei* menunjukkan bahwa sekitar 69,5% karyawan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, yang mengindikasikan rendahnya retensi tenaga kerja pada sektor tersebut. Kondisi ini sejalan dengan teori Mobley yang menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan prediktor utama terjadinya *actual turnover* dalam organisasi (Christian & Purba, 2021). Tingginya perpindahan karyawan tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat menghambat pertumbuhan ekonomi kreatif yang sedang berkembang di kawasan Vida Bekasi. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka kualitas pelayanan, produktivitas usaha, dan keberlanjutan bisnis kafe akan semakin sulit dipertahankan (Nadia & Fitri, 2025; Wulanda et al., 2024).

Salah satu faktor utama yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja yang tinggi. Beban kerja muncul akibat jam kerja yang panjang, keterbatasan hari libur, serta tingginya tuntutan operasional dalam setiap *shift* kerja. Berdasarkan hasil observasi lapangan, sebagian besar karyawan kafe bekerja selama enam hari berturut-turut dengan durasi kerja mencapai 8 sampai 9 jam per hari dan hanya memiliki satu hari libur setiap minggu. Selain itu, keterbatasan jumlah tenaga kerja dalam satu *shift* menyebabkan karyawan mengalami *work overload* yang memicu kelelahan fisik maupun mental. Kondisi tersebut dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kenyamanan kerja sehingga mendorong munculnya niat untuk keluar dari organisasi (Budiasa, 2021; Aldian, 2023). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karena karyawan merasa kesulitan mempertahankan

keseimbangan antara pekerjaan dan pemulihan kondisi fisik maupun psikologis (Vazenly & Mardatillah, 2025; Nurlinda et al., 2025).

Selain faktor internal berupa beban kerja, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu persepsi peluang kerja alternatif. Persepsi peluang kerja alternatif merupakan keyakinan individu terhadap ketersediaan pekerjaan lain yang dianggap lebih baik atau setara dengan pekerjaan saat ini (Leonardi et al., 2021). Hasil *pra-survei* menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mudah memperoleh pekerjaan lain dan percaya terdapat banyak lowongan kerja menarik yang sesuai dengan kemampuan mereka. Tingginya persepsi tersebut dipengaruhi oleh pesatnya pertumbuhan industri kuliner dan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja pada bisnis kafe di Kota Bekasi. Ketika karyawan merasa memiliki banyak pilihan pekerjaan di luar organisasi, maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan menjadi semakin tinggi karena mereka merasa lebih aman dan memiliki peluang yang lebih baik di tempat lain (Mudrifah, 2025; Michael et al., 2025). Penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa persepsi peluang kerja alternatif menjadi faktor penarik yang signifikan terhadap *turnover intention*, terutama pada sektor kerja dengan tingkat mobilitas tenaga kerja yang tinggi (Živković, 2023; Sahputra, 2023).

Meskipun penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak dilakukan, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh beban kerja dan persepsi peluang kerja alternatif terhadap *turnover intention*. Beberapa penelitian menemukan bahwa beban kerja dan persepsi peluang kerja alternatif berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan karena dipengaruhi faktor organisasi seperti kompensasi, komitmen, dan lingkungan kerja (Ningsih et al., 2020; Nugroho et al., 2025). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan persepsi peluang kerja alternatif terhadap *turnover intention* karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memiliki urgensi karena tingginya *turnover* karyawan dapat menghambat stabilitas bisnis dan perkembangan ekonomi kreatif di kawasan Vida Bekasi. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian simultan faktor *push* berupa beban kerja dan faktor *pull* berupa persepsi peluang kerja alternatif pada konteks industri kafe modern di kawasan berkembang Kota Bekasi yang masih jarang diteliti dalam kajian manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal atau *causal explanatory research* yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel beban kerja dan persepsi peluang kerja alternatif terhadap *turnover intention* karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian secara objektif (Sugiyono, 2023; Creswell, 2022). Penelitian asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada sektor *hospitality* dan usaha kafe modern (Amruddin et al., 2022; Sudaryono, 2022). Pendekatan ini dinilai relevan dengan fenomena tingginya perpindahan karyawan pada industri kafe di Vida Bekasi yang dipengaruhi faktor internal berupa beban kerja dan

faktor eksternal berupa persepsi peluang kerja alternatif (Michael et al., 2025; Živković, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada 10 kafe di kawasan Vida Bekasi dengan jumlah total sebanyak 95 orang. Penentuan populasi dilakukan berdasarkan hasil *pra-survei* dan wawancara peneliti terhadap kafe-kafe yang aktif beroperasi di kawasan tersebut. Menurut Sugiyono (2023), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi relatif terbatas dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh (Sudaryono, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 95 responden dinilai mampu merepresentasikan kondisi nyata karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi secara komprehensif. Penggunaan teknik sensus juga bertujuan untuk meningkatkan tingkat akurasi data dan mengurangi potensi kesalahan pengambilan sampel (*sampling error*) dalam penelitian kuantitatif (Emzir, 2023; Muin, 2023).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert empat tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi, sikap, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian secara terstruktur dan kuantitatif (Sugiyono, 2023). Variabel *turnover intention* diukur melalui indikator pikiran untuk berhenti, keinginan meninggalkan pekerjaan, dan keinginan mencari pekerjaan lain (Maulidah et al., 2022). Variabel beban kerja diukur melalui indikator beban mental, beban waktu, dan beban fisik (Santanu & Madhani, 2022), sedangkan variabel persepsi peluang kerja alternatif diukur berdasarkan keyakinan memperoleh pekerjaan yang lebih baik, peluang pekerjaan setara, dan banyaknya lowongan kerja yang tersedia (Leonardi et al., 2021; Živković, 2023). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data diuji melalui uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi syarat statistik yang baik (Creswell, 2022; Sugiyono, 2023).

Prosedur penelitian diawali dengan identifikasi fenomena tingginya *turnover intention* pada karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi melalui observasi lapangan, wawancara, dan *pra-survei*. Setelah masalah penelitian dirumuskan, peneliti menyusun instrumen penelitian berdasarkan indikator variabel yang diperoleh dari teori dan penelitian terdahulu. Tahap berikutnya adalah penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan bantuan perangkat lunak statistik untuk melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis melalui uji parsial (*uji t*), uji simultan (*uji F*), serta koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sudaryono, 2022; Emzir, 2023). Hasil analisis selanjutnya diinterpretasikan untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja dan persepsi peluang kerja alternatif terhadap *turnover intention* karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi secara empiris dan sistematis (Creswell, 2022; Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

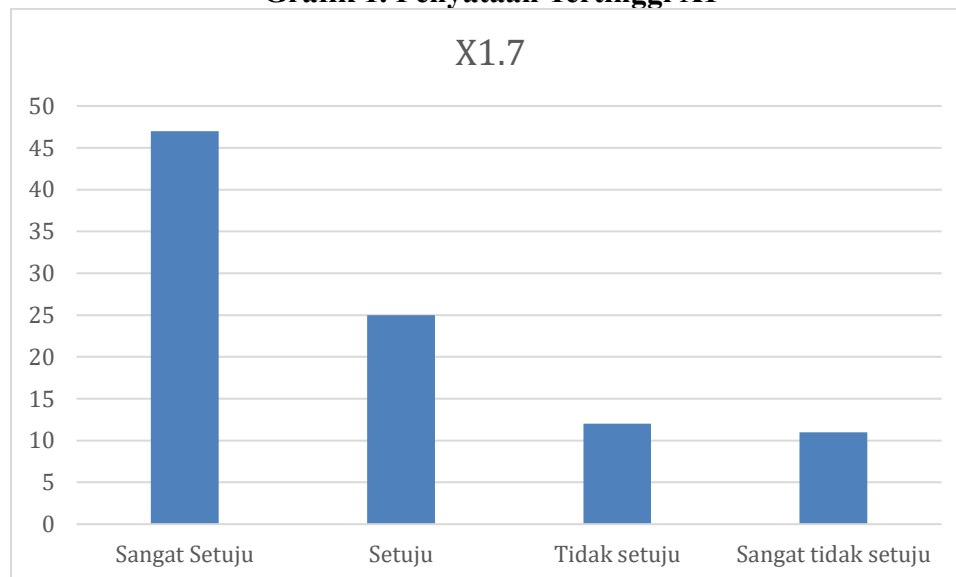
Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 14,199 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,661, serta tingkat signifikansi 0,000 yang jauh di bawah standar 0,05. Hasil statistik ini menegaskan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, baik dari sisi tanggung jawab maupun volume pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan organisasi (mengundurkan diri).

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maulidah et al., 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor krusial yang menentukan tingkat loyalitas karyawan, jika beban kerja melampaui kapasitas normal, maka respon psikologis pertama karyawan adalah keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Sembiring, 2023) yang mengemukakan bahwa beban kerja memiliki hubungan linier dengan niat berpindah kerja. Dalam kedua penelitian tersebut, beban kerja diukur melalui indikator yang serupa dengan penelitian ini, yakni beban mental (tekanan pikiran dan tanggung jawab), beban waktu (durasi dan jadwal kerja), serta beban fisik (tenaga yang dikeluarkan). Keselarasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di industri jasa seperti kafe, ketiga indikator beban kerja tersebut merupakan pemicu utama kegagalan retensi karyawan.

Untuk melihat gambaran persepsi responden mengenai beban waktu yang menjadi pemicu utama niat keluar, berikut adalah rangkapan data kuesioner pada grafik di bawah ini:

Grafik 1. Pernyataan Tertinggi X1



Sumber: Data primer (kuesioner) diolah, 2026

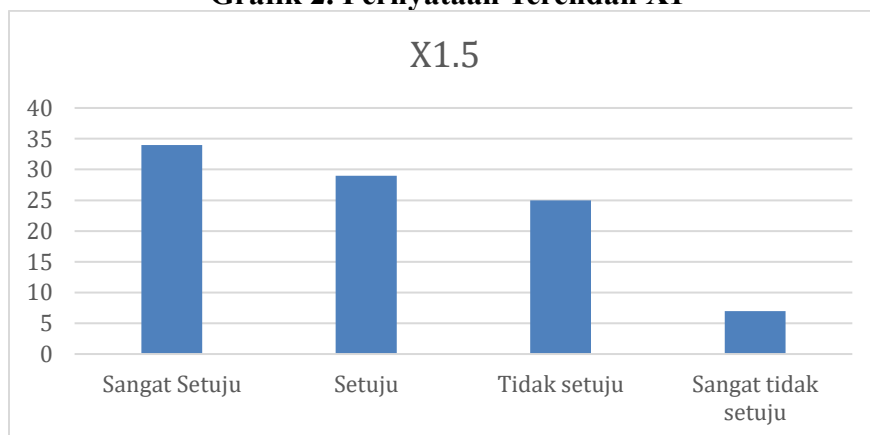
Berdasarkan grafik 1 dari hasil pengumpulan data melalui instrumen kuesioner, ditemukan bahwa pernyataan yang paling banyak diterima oleh responden adalah pernyataan X1. 7 yaitu: “Shift kerja yang tidak menentu membuat saya sulit mengatur waktu istirahat di rumah” yang merupakan bagian dari indikator beban waktu.

Hal ini didukung oleh data sebaran jawaban di mana sebanyak 47 responden menjawab sangat setuju (skor 4) dan 25 responden menjawab setuju (skor 3). Dengan total 72 responden yang memberikan penilaian positif, ini menunjukkan bahwa masalah utama karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi berkaitan erat dengan manajemen waktu dan ketidakpastian jadwal kerja. Meskipun terdapat 12 responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan 11 responden menjawab sangat tidak setuju (skor 1), angka tersebut tidak cukup signifikan untuk mengubah persepsi mayoritas.

Ketidakteraturan shift ini secara jelas mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi (*work-life balance*) karyawan. Dalam industri kafe, jam kerja yang seringkali melebihi waktu standar atau berubah tiba-tiba sesuai keramaian pengunjung menyebabkan kelelahan yang bertambah. Kondisi inilah yang menjadi alasan paling kuat mengapa karyawan mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lain dengan jadwal lebih pasti dan teratur demi mendapatkan waktu istirahat yang baik di rumah. Kondisi kelelahan akibat ketiadaan pola istirahat yang teratur memicu kelelahan kronis (*burnout*). Oleh karena itu, pemilik usaha kafe di kawasan Vida Bekasi disarankan untuk menerapkan sistem jadwal shift kerja terprediksi (*Predictable Scheduling*) dan rotasi berkala yang diumumkan minimal satu atau dua minggu sebelumnya, bukan sistem dadakan. Selain itu, manajemen kafe perlu membatasi kebijakan *split shift* (shift terbagi) yang memperpanjang waktu tunggu karyawan di tempat kerja tanpa waktu istirahat efektif di rumah.

Sebaliknya, jika dibandingkan dengan aspek beban mental atau konsentrasi pikiran, responden memberikan penilaian yang cenderung lebih rendah sebagaimana terlihat pada grafik berikut :

Grafik 2. Pernyataan Terendah X1



Sumber: Data primer (kuesioner) diolah, 2026

Beraskan grafik 2. untuk pernyataan X1.5 yaitu: “Persyaratan standar operasional yang ketat menuntut konsentrasi tinggi yang menguras pikiran saya”, terdapat sebaran jawaban: Sangat Tidak Setuju (7), Tidak Setuju (25), Setuju (29), dan Sangat Setuju (34). Meskipun angka setuju masih lebih banyak, poin ini adalah yang terendah dibandingkan dengan indikator beban kerja lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa secara psikologis dan teknis, karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi sebenarnya telah memiliki adaptasi dan penguasaan kompetensi kerja (*job competence*) yang cukup matang terhadap SOP harian mereka, sehingga kerumitan tugas tidak dianggap sebagai beban mental yang berat.

Namun demikian, manajemen tidak boleh mengabaikan indikator terendah ini. Rekomendasi manajerial yang dapat diterapkan oleh pemilik kafe adalah dengan melakukan SOP *Streamlining & Gamification Training*. Manajemen perlu menyederhanakan alur birokrasi manual pembuatan produk yang berbelit tanpa mengurangi kualitas rasa. Selain itu, pelatihan berbasis gamifikasi atau kompetisi internal antar-barista secara berkala dapat mengubah persepsi “tuntutan SOP yang kaku” menjadi sebuah aktivitas kerja yang menyenangkan, sehingga tingkat kelelahan kognitif (*cognitive fatigue*) karyawan saat kafe dalam kondisi padat (*peak hours*) dapat ditekan seminimal mungkin.

Berdasarkan perbandingan kedua grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa penyebab utama *turnover intention* pada karyawan kafe di Vida Bekasi adalah ketidakpastian jadwal kerja (X1.7), bukan kerumitan tugas atau fokus pikiran (X1.5). Temuan ini secara konsisten mendukung hasil pengujian Hipotesis Pertama (H1) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tidak teratur jadwal kerja yang diberikan manajemen, maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Selviasari, 2025). Akumulasi dari kelelahan waktu inilah yang menjadi faktor penentu utama keberhasilan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Pengaruh Persepsi Peluang Kerja Alternatif terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Persepsi Peluang Kerja Alternatif (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *Turnover Intention* (Y). Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,564 yang lebih tinggi dari t_{tabel} 1,986 dan nilai signifikansi 0,001. Ini berarti bahwa informasi tentang lowongan pekerjaan lain menjadi faktor yang mendukung keinginan karyawan untuk *resign* dari kafe tempat mereka bekerja saat ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan yang jelas dengan penelitian (Ibrahim et al., 2024). Dalam penelitian tersebut, variabel *Perceived Alternative Job Opportunities* (persepsi peluang kerja alternatif) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Secara ilmiah, perbedaan ini dijelaskan melalui teori Determinisme Ekonomi, di mana Ibrahim menggunakan indikator “Tingkat kesulitan mencari pekerjaan di tengah krisis ekonomi”. Skor rendah pada indikator ini mencerminkan keadaan pasar kerja yang stagnan akibat krisis, sehingga mengurangi mobilitas karyawan meskipun kepuasan kerja rendah. Sebaliknya, penelitian di Vida Bekasi ini menggunakan indikator yang memiliki Validitas Kontekstual yang lebih tinggi, seperti “Jumlah peluang pekerjaan” dan “Keyakinan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Relevansi indikator ini didukung oleh fakta pertumbuhan industri kuliner Bekasi yang cepat, sehingga variabel persepsi peluang kerja alternatif dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang lebih kuat.

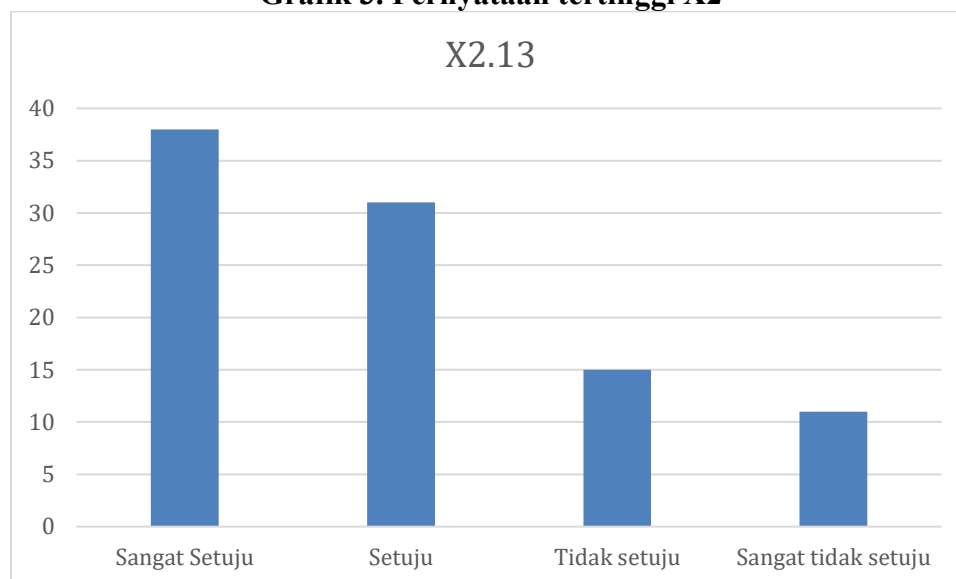
Analisis lebih lanjut secara komparatif dapat dihubungkan dengan penelitian (Živković, 2023), meskipun penelitian tersebut menerapkan tujuh dimensi pengukuran PPKA yang lengkap termasuk adanya tawaran pekerjaan nyata (*actual job offers*) temuannya justru menunjukkan tingkat *turnover intention* yang rendah. Hal ini disebabkan oleh pandangan pesimistis karyawan di Kroasia terhadap adanya peluang kerja alternatif.

Fenomena di Vida Bekasi menunjukkan hasil yang berbeda; indikator penelitian yang berfokus pada “Pekerjaan yang sama seperti saat ini” dan “Jumlah peluang kerja” berhasil menggambarkan kondisi psikologi pasar yang optimis di kalangan karyawan kafe.

Banyaknya kafe baru di sekitar lokasi penelitian menciptakan “rasa aman semu” (*sense of security*) bagi karyawan, di mana mereka merasa memiliki daya tawar tinggi (*bargaining power*) terhadap perusahaan saat ini. Keberhasilan penelitian ini dalam menunjukkan pengaruh signifikan menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah berhasil merepresentasikan kondisi psikologis karyawan yang merasa memiliki banyak alternatif karier.

Untuk menganalisis faktor utama yang membentuk harapan responden terhadap kualitas pekerjaan di luar organisasi, berikut disajikan data distribusi jawaban pada grafik di bawah ini:

Grafik 3. Pernyataan tertinggi X2

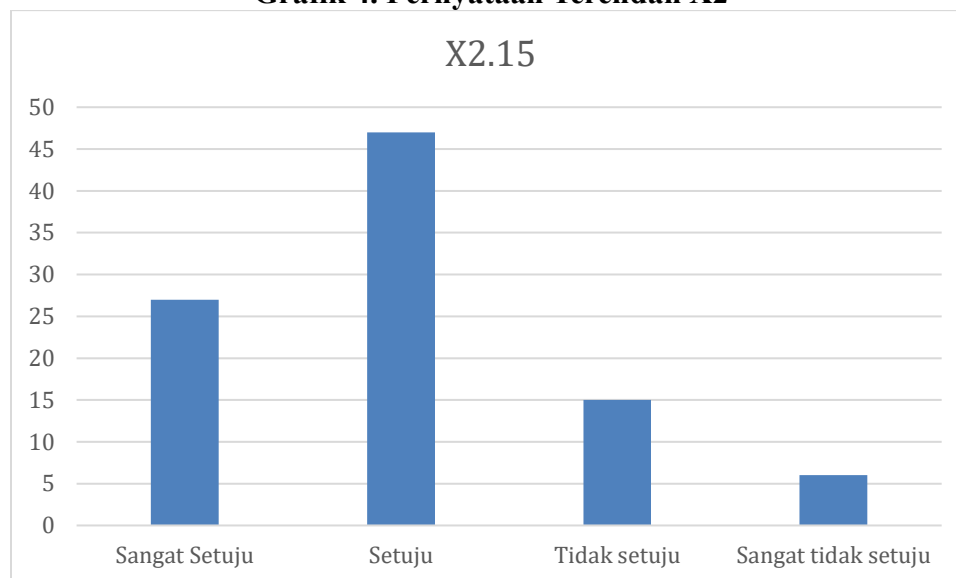


Sumber: Data primer (kuesioner) diolah, 2026

Berdasarkan data pada Grafik 3, pernyataan X2.13 yaitu: “Saya sering mendapatkan informasi lowongan kerja dari teman atau relasi di industri kafe.” menerima tingkat persetujuan yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan sebaran jawaban di mana 38 responden menyatakan Sangat Setuju dan 31 responden menyatakan Setuju. Tingginya angka ini menunjukkan bahwa jaringan pertemanan (*networking*) di komunitas pekerja kafe sangat kuat. Arus informasi yang cepat mengenai lowongan kerja baru di tempat lain menjadi dorongan utama yang membuat karyawan merasa memiliki banyak pilihan alternatif jika mereka memilih untuk keluar dari pekerjaan sekarang.

Karena manajemen tidak bisa mengontrol keberadaan kafe kompetitor, langkah yang harus diambil adalah memperkuat faktor internal melalui Internal *employee retention program*. Manajemen kafe disarankan untuk membuat struktur insentif berbasis masa kerja (misalnya bonus loyalitas per 6 bulan) atau menyediakan jenjang karier mini yang jelas (contoh: posisi dari junior barista ke senior barista atau head barista). Ketika karyawan merasa masa depannya dihargai di kafe tempat mereka bekerja saat ini, mereka cenderung mengabaikan tawaran dari kafe luar meskipun peluangnya banyak.

Namun, di sisi lain, ada temuan menarik tentang kepercayaan diri karyawan dalam mendapatkan pekerjaan dengan cepat, sebagaimana terlihat pada grafik berikut:

Grafik 4. Pernyataan Terendah X2

Sumber: Data primer (kuesioner) diolah, 2026

Mengacu pada Grafik 4, pernyataan X2.15 yaitu: “Sangat mudah bagi saya untuk menemukan pekerjaan alternatif dalam waktu singkat” menunjukkan nilai terendah dibandingkan butir lainnya dalam variabel ini. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju (skor 4) hanya sebanyak 27 orang, sementara mayoritas memilih jawaban setuju (skor 3) sebanyak 47 orang, dan masih terdapat 21 responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa faktor pendorong terkuat dari Persepsi Peluang Kerja Alternatif bukanlah kemudahan mendapatkan kerja secara cepat (X2.15), melainkan kemudahan akses informasi melalui jaringan sosial di industri kafe (X2.13). Temuan ini sangat menarik karena memperlihatkan adanya titik celah psikologis pada karyawan. Walaupun mereka dikelilingi oleh banyak informasi lowongan kerja di kawasan Vida Bekasi, mereka masih memiliki keraguan dan kecemasan terkait kecepatan serta kepastian dalam mendapatkan pekerjaan pengganti dalam waktu singkat. Karyawan tetap mempertimbangkan risiko pengangguran gesekan (*frictional unemployment*).

Bagi pemilik usaha kafe, keraguan karyawan ini merupakan sebuah kesempatan emas (*window of opportunity*) yang harus dimanfaatkan secara manajerial melalui strategi *lock-in retention program*. Karena karyawan merasa tidak mudah berpindah kerja dalam waktu singkat, manajemen kafe saat ini harus segera mengunci loyalitas mereka dengan menawarkan perjanjian kerja yang lebih stabil (misalnya kejelasan kontrak kerja, atau pengangkatan menjadi karyawan tetap setelah masa evaluasi tertentu). Ketidakpastian psikologis karyawan terhadap pasar kerja luar harus dijawab oleh manajemen dengan memberikan jaminan kepastian rasa aman (*job security*) di dalam kafe saat ini, sehingga peluang kerja alternatif di luar tidak akan dihiraukan lagi.

Temuan ini mendukung hasil pengujian Hipotesis Kedua (H2) yang menyatakan bahwa Persepsi Peluang Kerja Alternatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin sering karyawan mendapatkan informasi mengenai lowongan

kerja baru dari relasi mereka, maka semakin tinggi dorongan mereka untuk melakukan *turnover* (Zakiyah et al., 2025). Adanya “pintu keluar” yang terlihat jelas melalui informasi dari teman membuat karyawan tidak ragu untuk meninggalkan pekerjaan lama, terutama jika beban kerja di tempat sekarang terasa sudah terlalu berat (Utami & Rahayu, 2022).

Pengaruh Beban Kerja dan Persepsi Peluang Kerja Alternatif terhadap *Turnover Intention*

Pengujian secara bersamaan (simultan) melalui uji f menghasilkan f_{hitung} sebesar 404,219, yang sangat lebih tinggi dari f_{tabel} 3,10 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Persepsi Peluang Kerja Alternatif secara bersamaan memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan dalam menentukan seberapa tinggi niat keluar karyawan. Kekuatan pengaruh ini semakin ditegaskan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,896 yang berarti model penelitian ini mampu menjelaskan 89,6% fenomena *turnover intention* pada individu yang diteliti.

Meskipun secara empiris masih jarang ditemukan penelitian yang menggabungkan kedua variabel ini dalam satu model uji secara bersamaan, hasil penelitian ini secara logis merupakan penyatuan (kombinasi) dari dua kekuatan besar yang memengaruhi keputusan karyawan. Pembahasan bersamaan ini menghubungkan dua sisi faktor penyebab *turnover*, yaitu:

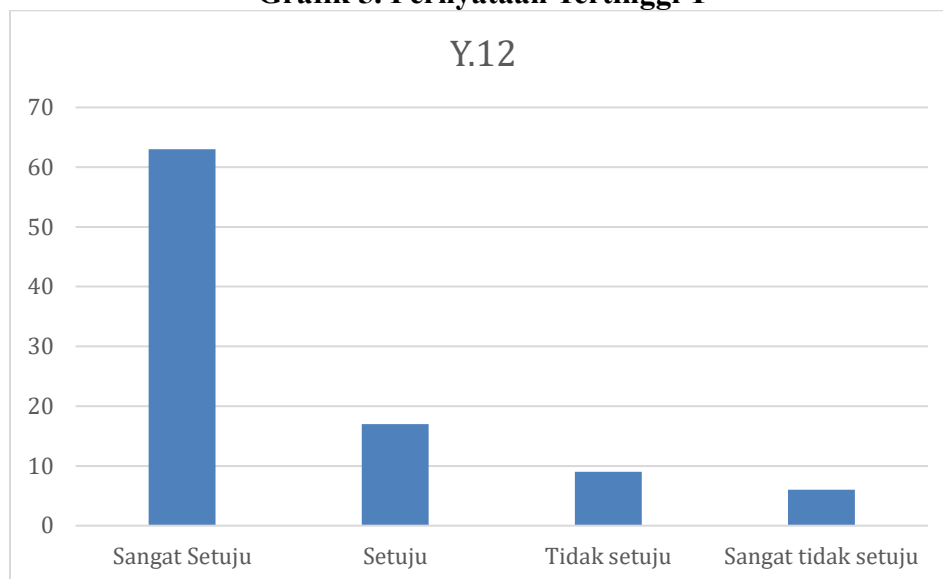
Faktor Internal Organisasi (*Beban Kerja*): Selaras dengan temuan (Maulidah et al., 2022), beban kerja yang tinggi berfungsi sebagai “Faktor Pendorong” (*Push Factor*) yang menyebabkan ketidaknyamanan dan kelelahan pada karyawan di dalam lingkungan kerja. Faktor Eksternal Pasar (Peluang Kerja Alternatif): Selaras dengan kerangka berpikir (Živković, 2023) ketersediaan peluang di luar berperan sebagai “Faktor Penarik” (*Pull Factor*) yang menawarkan kondisi lebih baik.

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa niat keluar karyawan kafe di Vida Bekasi mencapai titik tertinggi ketika terjadi penggabungan antara kondisi internal yang menekan (jadwal kerja berantakan/X1.7) dan adanya kesempatan eksternal yang menarik (harapan work-life balance di tempat lain/X2.13).

Secara ilmiah, hasil bersamaan ini memperkuat teori Mobley mengenai proses *withdrawal* (penarikan diri) karyawan, di mana keputusan untuk keluar tidak disebabkan oleh satu faktor, melainkan hasil evaluasi menyeluruh antara beban yang dirasakan saat ini dibandingkan dengan alternatif yang ada di pasar tenaga kerja. Dengan demikian, meskipun penelitian sebelumnya cenderung membahas variabel ini secara terpisah, hasil penelitian ini memberikan pemahaman baru bahwa sinergi antara kelelahan jadwal kerja dan optimisme pasar kerja adalah kombinasi faktor yang paling kuat dalam memicu tingginya angka *turnover* di industri kuliner.

Sebagai variabel yang dipengaruhi oleh beban kerja dan persepsi peluang kerja lain, niat keluar pada karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi menunjukkan kecenderungan yang tinggi namun bersifat terencana. Hal ini dapat dibedah melalui distribusi jawaban responden pada item-item pernyataan kuesioner yang mewakili niat keluar karyawan. Untuk melihat sejauh mana intensitas pikiran karyawan dalam membandingkan kondisi kerja sekarang dengan tempat lain, berikut disajikan data pada grafik di bawah ini:

Grafik 5. Pernyataan Tertinggi Y



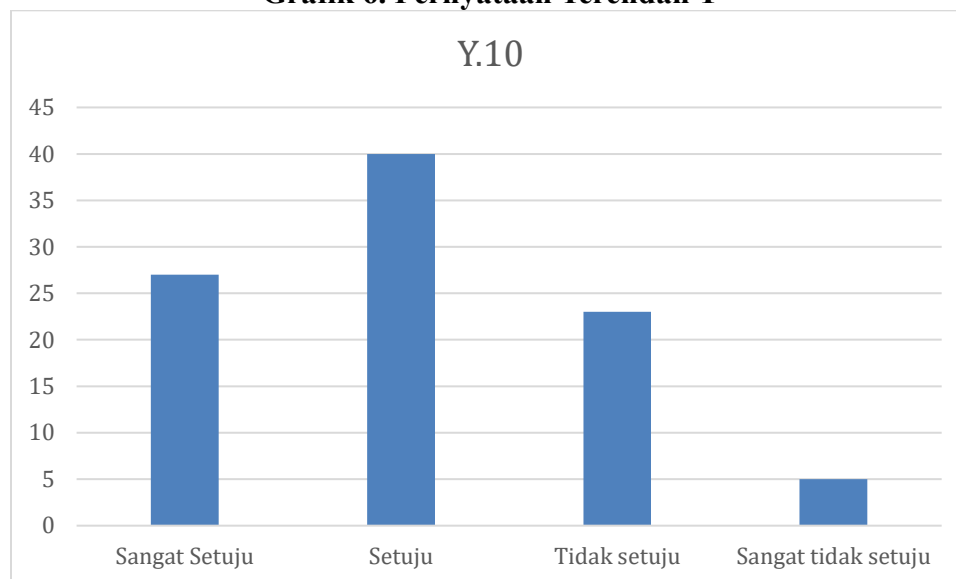
Sumber: Data primer (kuesioner) diolah, 2026

Berdasarkan pada Grafik 5, terlihat bahwa pernyataan dengan penilaian tertinggi adalah Y.12 yaitu: “Saya akan segera mengajukan surat pengunduran diri jika sudah mendapatkan tawaran di tempat lain”. Ini dibuktikan dengan data yang jelas, di mana 63 responden menyatakan Sangat Setuju dan 17 responden menyatakan Setuju.

Temuan ini sangat penting karena menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (80 orang dari 95 responden) sebenarnya sudah memiliki niat yang kuat untuk keluar, namun mereka masih dalam posisi “menunggu kepastian” dari tempat lain. Ini mengonfirmasi bahwa beban kerja yang tinggi (X1) telah menyebabkan kejenuhan, dan adanya peluang kerja lain (X2) menjadi syarat penting bagi mereka untuk benar-benar melakukan tindakan pengunduran diri.

Untuk meredam pengaruh kedua faktor ini secara simultan, pemilik usaha kafe di kawasan Vida Bekasi tidak bisa hanya mengandalkan perbaikan satu aspek saja. Manajemen disarankan untuk menerapkan kebijakan *total reward system* yang mengintegrasikan aspek finansial dan non-finansial. Langkah konkret yang dapat diambil adalah menyelaraskan penambahan volume kerja atau jam shift malam (beban kerja) dengan kompensasi yang adil, serta membangun iklim organisasi yang suportif (*supportive work environment*). Dengan menciptakan lingkungan kerja internal yang seimbang antara beban dan apresiasi, daya tarik dari peluang kerja alternatif di luar lingkungan Vida Bekasi akan melemah dengan sendirinya, sebab karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja yang menyeluruh di kafe tempat mereka bekerja saat ini.

Namun, jika dilihat dari sisi urgensi waktu untuk berhenti tanpa menunggu tawaran lain, responden memberikan penilaian yang lebih rendah seperti terlihat pada grafik berikut:

Grafik 6. Pernyataan Terendah Y

Sumber: Data primer (kuesioner) diolah, 2026

Berdasarkan grafik 6, pernyataan Y.10 yaitu: “Saya ingin berhenti bekerja dari kafe ini dalam waktu dekat (di bawah 1 tahun)” adalah poin dengan penilaian terendah. Ini terlihat dari sebaran jawaban : Sangat Tidak Setuju (5), Tidak Setuju (23), Setuju (40), dan Sangat Setuju (27). Meskipun angka setuju cukup tinggi, adanya 28 responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar “secepatnya” masih kalah dibandingkan keinginan untuk keluar “setelah mendapatkan pengganti”. Karyawan cenderung berhati-hati dan menghindari pengangguran sebelum benar-benar mendapatkan pekerjaan baru.

Kontras data ini menjadi sinyal penting bagi manajemen. Adanya rentang waktu tunggu atau keraguan karyawan untuk langsung keluar di bawah 1 tahun memberikan masa tenggang strategis (*strategic grace period*) bagi pemilik usaha kafe di Vida Bekasi. Manajemen dapat memanfaatkan celah waktu ini dengan menerapkan strategi *early retention intervention*. Sebelum niat terencana karyawan tersebut matang seiring waktu, manajemen harus segera mengintervensi melalui perbaikan iklim kerja internal, evaluasi keadilan kompensasi, dan komunikasi dua arah. Karena karyawan pada dasarnya masih memilih bertahan demi rasa aman, langkah proaktif manajemen dalam memperbaiki kualitas lingkungan kerja di masa tenggang ini akan secara efektif membatalkan niat keluar mereka, bahkan sebelum mereka sempat mencari lowongan alternatif di luar organisasi

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* pada karyawan kafe di Vida Bekasi bersifat terencana dan tergantung situasi. Kontras antara tingginya nilai Y.12 dan rendahnya nilai Y.10 menjelaskan bahwa beban kerja yang berat tidak membuat karyawan keluar dalam waktu singkat tanpa persiapan. Mereka cenderung bertahan sambil melihat peluang yang ada.

Hasil ini mendukung Uji F (Simultan) yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) dan Persepsi Peluang Kerja Alternatif (X2) secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Model ini menjelaskan bahwa niat keluar karyawan tidak hanya dipicu oleh tekanan internal perusahaan (beban kerja), tetapi juga diperkuat oleh

tarikan eksternal (peluang kerja) (Utami & Rahayu, 2022). Ketika kedua faktor ini ada bersamaan, maka keinginan karyawan untuk mengajukan pengunduran diri menjadi tak terhindarkan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan persepsi peluang kerja alternatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi niat keluar karyawan, terutama pada aspek ketidakpastian *shift* kerja yang mengganggu waktu istirahat dan keseimbangan kehidupan pribadi. Di sisi lain, persepsi peluang kerja alternatif juga memperkuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja karena banyak responden merasa mudah memperoleh informasi lowongan pekerjaan lain melalui jaringan pertemanan di industri kafe. Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa kombinasi tekanan internal berupa tingginya beban kerja dan faktor eksternal berupa peluang kerja di luar organisasi mampu menjelaskan sebagian besar fenomena *turnover intention* pada karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi. Temuan ini membuktikan bahwa keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaan tidak hanya dipicu oleh kondisi kerja yang melelahkan, tetapi juga oleh keyakinan adanya peluang karier yang lebih baik di luar organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada karyawan kafe di kawasan Vida Bekasi dengan jumlah responden terbatas sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi pada seluruh sektor *hospitality* di Indonesia. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, padahal *turnover intention* juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah sampel, serta mengembangkan model penelitian dengan variabel lain agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengelola kafe dalam menyusun strategi retensi karyawan melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih stabil, peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman guna mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldian, W. B. (2023). *Analisis beban kerja pada aktivitas produksi bagian spinning dengan metode full time equivalent (FTE)*.
- Amruddin, A., Agustina, R. P. T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, D. I., Untari, D. I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*.
- Christian, Y., & Purba, D. E. (2021). Peran masa kerja pada hubungan antara kepuasan kerja dan intensi meninggalkan organisasi pada guru sekolah swasta, 7(2), 150–165.
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.

- Emzir. (2023). *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif dan kualitatif*.
- Hendayana, Y., Solrhati, T., Hasnawati, R., & Sakinah, P. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri/article/view/2183>
- Ibrahim, G., Al-khatib, N., Ibrahim, G., Al-khatib, N., Ashaal, A., & Akkaoui, I. El. (2024). *intentions : A study among educators in Lebanon*: [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.32](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.32)
- Ismoyo, D. (2024). Analisis kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* yang dimoderasi oleh komitmen efektif dalam mencegah *turnover intention*.
- Leonardi, V., Rochani, H., & Panggabean, G. (2021). The impact of perceived career opportunity to employees *turnover intention* mediated by organizational commitment, 8(2), 227–246. <https://doi.org/10.24854/jpu123>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. 3(2), 159–176.
- Michael, H. B., Alex, K., & Susan. (2025). *A meta-analysis of perceived job alternatives and employee turnover: Addressing the availability versus quality distinction* (pp. 337–350).
- Mudrifah, M. (2025). Anteseden niat karyawan meninggalkan UMKM dengan persepsi peluang kerja alternatif sebagai variabel moderasi. *Akademik Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 396–404.
- Muin, A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Nadia, Z., & Fitri, M. E. Y. (2025). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT JNE Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3), 832–842.
- Ningsih, O. R., Susetyo, S., & Kananlau, P. (2020). Pengaruh *alternative opportunity* sebagai pemoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *consignment* PT Matahari Department Store Tbk Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 221–231.
- Nugroho, H., Hadi, S., Said, M., & Said, R. L. (2025). The effect of work environment, compensation, career development, leadership, and workload on job satisfaction with work motivation as an intervening variable (pp. 571–593).
- Nurlinda, P., Fifi, N., & Sri, D. T. (2025). Hubungan beban kerja, durasi kerja, lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT PLN PLTD Poasia Kendari. *Journal of Health Sciences Leksia*, 3(2).
- Ratnasari, D., Tinggi, S., Administrasi, I., Niaga, I. A., & Kerja, B. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Interelasi*, 1(1), 3–11.

- Rohaeni, H., Yustisiwo, & Zahara, R. T. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1), 41–48.
- Sahputra, R. (2023). *Pengaruh kompensasi, job satisfaction, dan perceived job alternative terhadap turnover intention pada karyawan PT Matahari Putra Prima Tbk Hypermart Kota Bengkulu*.
- Santanu, T., & Madhani, A. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi kurir studi pada J&T Express Garut 01 (PT Global Jet Express). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4).
- Selviasari, R. (2025). Analisis faktor-faktor penentu *turnover intention* pada karyawan generasi Z: Pendekatan *human-centered management* di era kerja fleksibel. *Journal of Management and Sharia Business*, 5, 111–120.
- Sembiring, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Media Surya Produksi. 12, 1–13.
- Sudaryono. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix method*.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Utami, S., & Rahayu, B. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah dimediasi oleh stres kerja pada perawat, 937–943.
- Vazenly, S. A., & Mardatillah, A. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Petrochina International Jabung Ltd Jambi. *Synergi Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 54–64.
- Wulanda, N., Irawan, A., Putriani, D. A., Herlina, T., & Natalia, T. S. (2024). Determinan faktor-faktor penyebab *turnover intention* karyawan di Encar Daihatsu Cabang Baturaja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2, 1–14.
- Zakiah, F. B., Vernanda, H., Cika, E., Nathania, A., & Febriansyah, F. (2025). Keterlekatan Sosial dalam Peningkatan Ekonomi : Pengaruh Relasi Sosial terhadap Akses Informasi Lowongan Kerja dan Keputusan Bekerja Karyawan Cafe di Kabupaten Jember. 1, 1–11.
- Živković, A. (2023). Perceived alternative job opportunities and *turnover intention* as preliminary steps in employee withdrawal. *Strategic Management*, 28(3), 4–17. <https://doi.org/10.5937/StraMan2300042Z>