EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Kompensasi Kerja dan Keamanan Kerja terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Coffee Shop di Samarinda

Brando Marchelino Umpel[1], Dian Irma Aprianti[2], Eko Ravi Pratama[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Indonesia
E-mail: Randomarchel22@gmail.com

Article History:
Received: 07 Agustus 2026
Revised: 25 Oktober 2026
Accepted: 02 November 2026

Keywords: *kompensasi kerja, keamanan kerja, retensi karyawan, kepuasan kerja*

Abstract: *Pertumbuhan yang pesat dalam industri* coffee shop *Kota Samarinda meningkatkan persaingan bisnis, sehingga penting untuk menerapkan strategi yang efektif guna untuk mempertahankan karyawan. Studi ini bermaksud menguji dampak imbalan finansial dan kepastian kerja bagi pertahanan staf lewat kepuasan karier sebagai perantara perantara pada pekerja kedai kopi di Wilayah Samarinda. Pemaparan ini menerapkan metode numerik melalui teknik eksplanatif. Informasi dihimpun via kuesioner terhadap 95 personil yang ditentukan memakai kriteria purposive sampling. Pengolahan data dieksekusi memanfaatkan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (PLS-SEM) melalui instrumen SmartPLS. Kajian membuktikan bahwasanya kompetensi kerja serta keamanan kerja berdampak konstruktif dan bermakna pada kepuasan personil. Di samping itu, remunerasi kerja, perlindungan posisi, dan kepuasan tugas turutan berkontribusi menguntungkan dan signifikan terhadap pertahanan staf. Kepuasan karir terverifikasi bisa menjembatani dampak bayaran dinas dan proteksi kerja atas keberlangsungan karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa penyediaan kompensasi secara adil, jaminan keselamatan tugas, plus eskalasi kepuasan profesi yakni elemen krusial guna mempertinggi retensi pekerja. pada industri* coffee shop*. Olehkarena itu, pengelola* coffee shop *perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut sebagai strategi untuk mempertahankan karyawan dan mendukung keberlangsungan usaha.*

PENDAHULUAN

Industri *coffee shop* di Indonesia mengalami peningkatan yang substantif pada beberapa kurun belakangan menyertai pergeseran pola hidup publik, melonjaknya kebiasaan minum kopi, serta meluasnya kecenderungan berkarya dan berinteraksi di kedai. Merujuk pada catatan Badan Pusat Statistik (BPS), kuantitas entitas penyedia kuliner beserta santapan bertambah daripada

4,85 juta bisnis sewaktu periode 2023 menjadi 5,28 juta bisnis sewaktu periode 2024. Ekspansi tersebut mengindikasikan bahwasanya ranah *food and beverage*, mencakup domain *coffee shop*, merupakan salah satu bidang usaha yang mengantongi tingkat kompetisi sengit termasuk bagi Wilayah Samarinda yang berperan sebagai pusat eskalasi finansial di Kalimantan Timur. Kemunculan aneka *coffee shop* daerah maupun rantai domestik memicu perkelahian tidak sebatas pada menggaet pelanggan, melainkan juga dalam meraih serta mempertahankan tenaga kerja yang berbobot.

Pada industri jasa seperti *coffee shop*, keberadaan karyawan memiliki peran penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan dan pengalaman pelanggan. Tapi, sebuah masalah yang sering ada pada sektor ini ialah tingginya tingkat perpindahan karyawan (*employee turnover*). Fenomena *job hopping* yang banyak terjadi pada tenaga kerja khususnya Generasi Z menjadi tantangan bagi pelaku usaha karena karyawan cenderung berpindah pekerjaan apabila merasa kompensasi yang diterima belum sesuai, peluang pengembangan karier terbatas, atau tidak memperoleh kepastian dalam bekerja. Kondisi tersebut juga menjadi perhatian pada industri *coffee shop* di Samarinda yang berkembang dengan cepat dan didominasi oleh tenaga kerja muda. Menurut Anggara, & Noor (2022) menunjukkan bahwa penelitian mengenai industri kedai kopi di Kecamatan Samarinda Ulu yang melibatkan 62 kedai kopi menunjukkan bahwa bisnis *coffee shop* di Samarinda telah berkembang menjadi sektor usaha yang kompetitif, sehingga manajemen SDM jadi aspek krusial untuk menjaga keberlangsungan bisnis .

Salah satu elemen yang memicu eskalasi keberlangsungan pegawai yakni imbalan dinas di mana Hasibuan (2020) menegaskan bahwasanya ganjaran merupakan bentuk imbalan yang disediakan via lembaga terhadap tenaga atas jasa yang disumbangkan, baik berupa materiil maupun nonmateriil. Remunerasi yang pantas dan selaras terhadap bobot tugas bisa mempertinggi semangat kepuasan kerja, serta kesetiaan karyawan. Selain gaji, keamanan kerja juga merupakan faktor krusial dalam mempertahankan karyawan. Keamanan kerja berhubungan dengan pandangan karyawan tentang jaminan kelangsungan pekerjaan, perlindungan terhadap pekerjaan serta kesempatan jaminan kelangsungan pekerjaan serta kesempatan untuk terus berkembang didalam organisasi. Personil yang merasakan kepastian sewaktu bekerja cenderung mempunyai kadar komitmen yang lebih tinggi bagi instansi. Berikutnya, kepuasan profesi berfungsi sebagai elemen psikis yang mampu mengokohkan keterkaitan antara imbalan beserta keterjaminan tugas atas retensi staf, lantaran pekerja yang merasa senang berpeluang lebih tinggi untuk bertahan pada organisasi..

Beberapa penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mengantongi keterkaitan dengan pertahanan staf. Kajian pada ranah *coffee shop* menguraikan bahwasanya elemen apresiasi (*reward*) beserta situasi dinas berdampak terhadap pertahanan pekerja via kepuasan profesi selaku variabel perantara. Penyelidikan lain pun mendapati bahwasanya kepuasan kerja membawa dampak konstruktif atas hasrat personil guna tetap menetap pada lembaga. Kendati demikian, studi terdahulu masih memperlihatkan kehadiran disparitas temuan (*research gap*), utamanya mengenai dampak langsung imbalan atas pertahanan pekerja. Penelitian mengenai keamanan kerja pada industri *coffee shop* masih relatif terbatas dibandingkan sektor lain seperti manufaktur, perbankan, dan jasa kesehatan. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji *turnover intention*, sedangkan kajian mengenai retensi karyawan dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi masih perlu dikembangkan.

Berdasarkan fenomena pertumbuhan industri *coffee shop* di Kota Samarinda, meningkatnya persaingan usaha, serta tantangan dalam mempertahankan karyawan berkualitas,

diperlukan penelitian yang mengkaji elemen-elemen yang berdampak pada pertahanan staf. Oleh sebab itu, kajian ini bermaksud guna menguji dampak ganjaran dinas beserta keterjaminan tugas atas pertahanan pekerja lewat kepuasan karir sebagai perantara perantara pada personil *coffee shop* di Samarinda. Penyelidikan ini diantisipasi mampu menyumbang sumbangsih bagi eskalasi disiplin manajemen sumber daya manusia plus menyajikan masukan aplikatif bagi pengelola *coffee shop* sewaktu merancang taktik pembinaan pegawai via augmentasi kompensasi, keamanan kerja, dan kepuasan kerja guna mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

LANDASAN TEORI

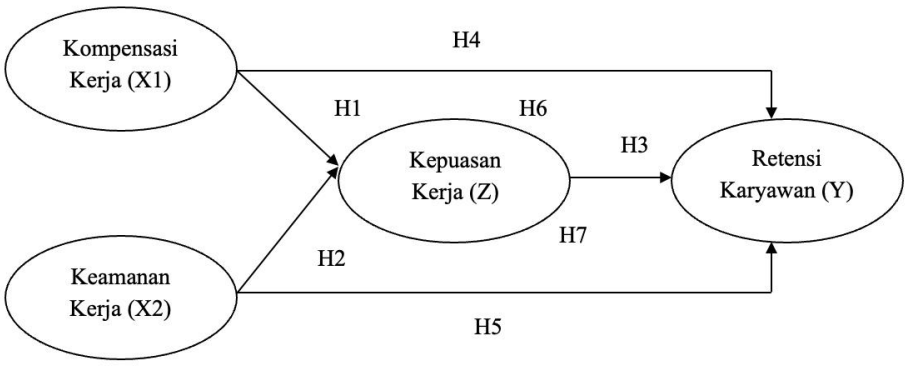
Pendapat Enny (2019), kompensasi mampu dimaknai selaku format imbalan jasa yang disajikan kepada staf sebagai wujud apresiasi atas partisipasi dan karya mereka bagi lembaga. Indikator kompensasi kerja menurut Hasibuan (2020) adalah kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kesesuaian insentif dengan kontribusi kerja, ketersediaan tunjangan dan fasilitas kerja, keadilan pemberian kompensasi dibandingan beban kerja dan penghargaan atas kinerja karyawan.

De Witte et al. (2021) menjelaskan bahwa keamanan kerja tidak hanya bergantung pada adanya pekerjaan fisik tetapi juga melibatkan persepsi pribadi mengenai stabilitas pekerjaan, kelangsungan karir dan perlindangan dari perubahan organisasi. Indikator keamanan kerja menurut De Witte et al. (2021) adalah kepastian keberlangsungan pekerjaan, perasaan aman terhadap status pekerjaan, perlindungan terhadap kehilangan pekerjaan, kejelasan peluang pengembangan karir, dan kepercayaan terhadap stabilitas organisasi.

Retensi karyawan merupakan ikhtiar lembaga guna menjaga pegawai yang berada pada instansi atau organisasi bagi durasi tempo yang makin panjang Chen & Francesco (2016). Parameter keberlangsungan staf berdasarkan Kyndt et al. (2009) adalah niat untuk tetap bertahan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta kesempatan pengembangan karier.

Pendapat Sutrisno (2017), kepuasan kerja merupakan respons pegawai atas tugas yang berhubungan dengan situasi dinas, kolaborasi antar staf, remunerasi yang didapat pada tugas, serta segi-segi yang mencakup elemen ragawi maupun psikis. Parameter kepuasan profesi berdasarkan Robbins & Judge (2022) yakni kepuasan atas aktivitas yang dijalani, kepuasan atas upah/imbalan yang diperoleh, kepuasan atas interaksi dengan kolega dinas, kepuasan atas bimbingan supervisi pimpinan plus kepuasan atas suasana kerja.

Kerangka konsep pada penelitian adalah sebagai berikut :



Hipotesis :

H1 : Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
H2 : Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

H4 : Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
H5 : Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
H6 : Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja
H7 : Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menerapkan metode numerik. Pendekatan kuantitatif dimanfaatkan guna mengevaluasi keterkaitan antarvariabel kajian via penghitungan informasi berwujud angka beserta komputasi statistik yakni kompensasi kerja (X1) dan keamanan kerja (X2), atas variabel terikat yaitu retensi karyawan (Y), lewat kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi..

Jenis data yang dimanfaatkan yakni informasi numerik berhulu data primer yang didapatkan langsung daripada responden atas kuesioner. Pengimpunan data dieksekusi via metode survei dalam jaringan pada *google form*.

Populasi Kajian ini yakni pegawai kedai kopi di Samarinda pada kisaran usia 18-28 tahun plus masa kerja paling sedikit satu tahun. Kuantitas sampel ditetapkan merujuk patokan Hair et al (2010), yaitu sekurang-kurangnya lima kelipatan jumlah parameter studi, sehingga didapatkan sampel terkecil sejumlah 95 responden. Metode penentuan sampel yang dimanfaatkan yakni *convenience sampling* berlandaskan kemudahan pencapaian responden.

Analisis data pada kajian ini dieksekusi memanfaatkan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) melalui bantuan instrumen SmartPLS. Penilaian model dilaksanakan lewat dua tingkatan, yakni evaluasi model pengukuran (outer model) beserta model struktural (inner model). Penilaian model pengukuran bermaksud guna menguji kadar validitas serta keandalan konstruk studi via pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, plus keandalan konstruk. Di samping itu, penilaian model struktural dilaksanakan guna mengevaluasi keterkaitan antarvariabel kajian via besaran koefisien jalur (path coefficient), koefisien determinasi (R-square), ukuran dampak (effect size/f-square), serta kadar signifikansi keterhubunganantar konstruk.

Uji hipotesis dieksekusi memanfaatkan teknik *bootstrapping* pada instrumen SmartPLS dengan mencermati besaran *t-statistic* beserta *p-value*. Asumsi studi dinyatakan disetujui bilamana nilai *t-statistic* melebihi 1,96 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0{,}05$). Pembuktian tersebut dilaksanakan guna mendeteksi dampak langsung antarvariabel maupun dampak tidak langsung lewat variabel perantara pada model kajian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang diperoleh dari angket yang disebarkan objek penelitian yaitu karyawan *coffee shop* di Kota Samarinda dengan hasil kuesioner akan diolah menggunakan SmartPLS untuk menguji dampak kompensasi kerja dan keamanan kerja pada retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil kajian akan dievaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, diteruskan dengan evaluasi model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis lewat teknik *bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut:

1. Convergent Validity

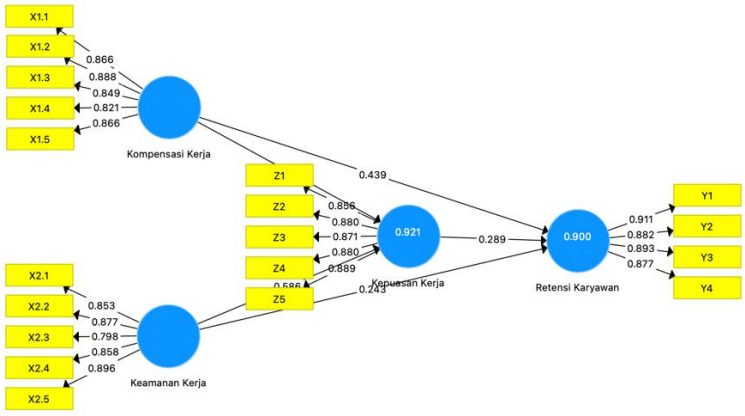
Convergent validity uji yang bermaksud guna mendeteksi tiap parameter dalam mengukur konstruk atau variabel laten yang diwakilkannya via kecermatan angka *outer loading*. Sebuah indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* manakala mempunyai besaran *outer*

loading ≥ 0,70, adapun rentang 0,60–0,70 masih dapat disetujui pada penyelidikan. Capaian studi mengindikasikan bahwasanya :

Tabel. 1 *Convergent Validity*

Pada tabel 1 dijelaskan hasil penelitian bahwa segenap parameter pada variabel kompensasi kerja, keamanan kerja, kepuasan kerja, beserta retensi karyawan mempunyai besaran *outer loading* berkisar antara 0,798-0,911. Oleh sebab itu, seluruh indikator dinyatakan valid serta bisa merepresentasikan konstruk yang diukur. Temuan ini menandakan bahwasanya instrumen studi telah memenuhi *convergent validity*.

Di samping itu, model pun bisa digambarkan via diagram *loading factor* yang memperlihatkan keterkaitan antara tiap indikator terhadap variabel laten yang dikaji. Berikutnya, besaran dampak variabel independen atas variabel dependen pada model kajian dapat dijelaskan melalui nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebagai berikut :



Gambar 1 *loading factor boostraping*

2. ***Discriminant Validity***

Discriminant validity bermaksud atas tiap konstruk pada model penyelidikan mempunyai karakteristik yang berlainan serta bisa mengukur variabel yang dituju yang mana konstruk dinyatakan memenuhi *discriminant validity* bilamana setiap indikator mempunyai nilai *loading* tertinggi melebihi 0,5 pada konstruk yang diukurnya dibandingkan terhadap konstruk lainnya atau manakala besaran akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) melampaui korelasi antar konstruk.

Tabel. 2 *Discriminant Validity*

Tabel 2 dijelaskan bahwa hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)*, segenap konstruk pada kajian mempunyai nilai AVE melebihi 0,50 sehingga seluruh variabel dalam studi dinyatakan valid dan patut dimanfaatkan guna analisis model struktural pada tingkat berikutnya.

3. ***Composite Reliability***

Composite Reliability mengukur kadar konsistensi internal parameter dalam menguji sebuah konstruk. Suatu konstruk dinyatakan mempunyai keandalan yang bagus manakala memiliki besaran *Composite Reliability* ≥ 0,70 lewat capaian kajian:

Tabel. 3 *Composite Reliability*

4. ***Cronbach's Alpha***

Cronbach's Alpha mengukur tingkat reliabilitas atau konsistensi internal indikator pada suatu konstruk dimana variabel dikatakan punya reliabilitas yang baik bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,70 dengan hasil penelitian:

Tabel. 4 *Composite Reliability*

Hasil Hipotesis :

Pengujian hipotesis pada penelitian ini guna mendeteksi dampak langsung serta tidak langsung antarvariabel pada model penyelidikan. Pembuktian dieksekusi berdasarkan besaran *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Asumsi dinyatakan disetujui bilamana nilai *t-statistic* > 1,96 plus *p-value* < 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Capaian studi yakni:

Tabel. 5 ***Mean, STDEV, T-Values, P-Values***

Tabel 5 dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis pada kajian ini dinyatakan disetujui lantaran mempunyai besaran *t-statistic* > 1,96 plus *p-value* < 0,05. Variabel konstruktif serta signifikan atas kepuasan kerja (β = 0,586; t = 7,994; p = 0,000) beserta retensi karyawan (β = 0,243; t = 2,056; p = 0,040). Penemuan ini menandakan bahwasanya makin tinggi kadar keamanan kerja yang dirasakan pegawai, maka makin tinggi pula kepuasan kerja dan Hasrat pekerja guna terus bertahan pada perusahaan.

Selanjutnya, kompensasi kerja juga berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja (β = 0,394; *t* = 5,217; *p*= 0,000) dan retensi karyawan (β = 0,439; *t* = 3,857; *p* = 0,000). Hal ini memperlihatkan bahwasanya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai bisa meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong pegawai untuk tetap kerja di perusahaan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada retensi karyawan(β = 0,289; *t* = 2,419; *p* = 0,016). Artinya, makin tinggi tingkatan kepuasan kerja yang dirasa pegawai, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Selain dampak langsung, pengujian dampak tidak langsung memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja bisa memediasihubungan antara keamanan kerja terhadap retensi karyawan (β = 0,170; *t* = 2,395; *p* = 0,017) serta hubungan antara kompensasi kerja terhadap retensi karyawan (β = 0,114; *t* = 2,040; *p* = 0,042). Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat dampak keamanan kerja dan kompensasi kerja pada retensi karyawan.

KESIMPULAN

Temuan studi menandakan bahwasanya kompensasi kerja beserta keamanan kerja berdampak konstruktif serta signifikan atas kepuasan kerja plus retensi karyawan. Di samping itu, kepuasan kerja jua berdampak konstruktif serta signifikan atas retensi karyawan serta bisa memediasi dampak kompensasi kerja beserta keamanan kerja atas retensi karyawan. Capaian ini memperlihatkan bahwasanya eskalasi imbalan yang adil beserta keamanan kerja yang bagus bisa menaikkan kepuasan kerja sehingga memicu pegawai untuk tetap bertahan pada perusahaan.

SARAN

Pengelola *coffee shop* di Kota Samarinda disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi yang adil, memberikan kepastian kerja, serta membentuk ekosistem kerja yang bisa menaikkan

kepuasan pegawai demi memperkokoh retensi pegawai. Penyelidikan berikutnya diantisipasi bisa menyertakan variabel alternatif serta memperlebar objek penyelidikan supaya memperoleh temuan yang makin komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2021). Review of 30 years of longitudinal studies on job insecurity and its consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology.*

Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: Rajawali Pers.

Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and Learning, 2*, 195–215

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.