

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JOB INVOLVEMENT TERHADAP KARYAWAN DALAM INDUSTRI KEDAI KOPI DI JAKARTA

Devi Risqiya Budi¹, Dita Oki Berliyanti²

022002101200@std.trisakti.ac.id¹, dita.oki@trisakti.ac.id²

Universitas Trisakti

ABSTRAK

Industri kedai kopi telah mengalami pertumbuhan pesat secara global dan nasional dalam beberapa dekade terakhir. Di Indonesia, pertumbuhan konsumsi kopi meningkat signifikan seiring dengan maraknya tren budaya minum kopi di masyarakat perkotaan. Fenomena ini mendorong persaingan yang ketat di antara brand-brand kedai kopi lokal, sehingga kualitas layanan dan kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam memenangkan persaingan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas layanan adalah job involvement karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi job involvement karyawan di industri kedai kopi di Jakarta. Faktor-faktor tersebut meliputi role ambiguity, motivation, organizational justice, job satisfaction, dan perceived benefit schemes. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dari berbagai brand kedai kopi populer, seperti Fore Coffee, Kopi Tuku, Point Coffee, Kopi Janji Jiwa, dan Kopi Kenangan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan software SPSS versi 25 dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas terkait pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap job involvement karyawan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi manajemen kedai kopi dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Kata Kunci: Job Involvement, Industri Kedai Kopi, Faktor-faktor Karyawan.

ABSTRACT

The coffee shop industry has experienced rapid growth globally and nationally in recent decades. In Indonesia, the growth of coffee consumption has increased significantly in line with the growing trend of coffee drinking culture in urban communities. This phenomenon encourages intense competition among local coffee shop brands, so that service quality and employee performance are the main keys to winning the competition. One of the main factors that influences service quality is employee job involvement. This research aims to analyze the factors that influence employee job involvement in the coffee shop industry in Jakarta. These factors include role ambiguity, motivation, organizational justice, job satisfaction, and perceived benefit schemes. This research method uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to employees from various popular coffee shop brands, such as Fore Coffee, Kopi Tuku, Point Coffee, Kopi Janji Jiwa, and Kopi Kenangan. The data obtained were analyzed using SPSS version 25 software with multiple linear regression analysis methods. It is hoped that the results of this research will provide broader insight regarding the influence of these factors on employee job involvement. The findings of this research can also be a reference for coffee shop management in developing effective human resource management policies and strategies.

Keywords: Job Involvement, Coffee Shop Industry, Employee Factors.

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, industri kedai kopi telah mengalami perkembangan secara pesat dalam tingkat global maupun nasional. Peningkatan konsumsi kopi global ini diperkirakan akan tumbuh sekitar 1-2% per tahun hingga 2030 (International Coffee Organization, 2023). Indonesia menjadi salah satu pasar kopi yang mengalami pertumbuhan secara signifikan, hal ini dikemukakan oleh

International Coffee Organization (ICO). Hal ini seiring dengan meningkatnya konsumsi kopi nasional yang dapat dilihat melalui data di bawah ini:

Tabel 1. Konsumsi Kopi Nasional

Tahun	Konsumsi (Ton)
2020	373,998
2021	394,766
2022	406,847
2023	413,741
2024	421,839

Sumber: Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Sekretariat Jendral – Kementerian Pertanian

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah konsumsi kopi nasional mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah konsumsi kopi nasional ini seiring dengan meningkatnya tren budaya minum kopi di kalangan masyarakat perkotaan. Tren budaya minum kopi ini juga ditandai dengan munculnya berbagai kedai kopi di perkotaan. Kemunculan kedai kopi di berbagai kota besar menimbulkan adanya persaingan yang ketat, baik dalam produk yang ditawarkan maupun dalam kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan kepada konsumen. Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang krusial karena di kedai kopi terjadi interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan, sehingga job involvement menjadi salah satu faktor utama dalam menjaga kualitas layanan dan kinerja bisnis. Penelitian yang dilakukan oleh Ana Junça Silva dan Rosa Rodrigues pada tahun 2024 dengan judul "Affective mechanisms linking role ambiguity to employee turnover" di Portugal terhadap 505 karyawan penuh waktu di empat sektor utama: kesehatan, jasa, administrasi, dan pendidikan menyatakan bahwa job involvement karyawan berperan penting bagi perusahaan di mana karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja keras, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai yakni memenangkan persaingan di industri kopi (Junça Silva & Rodrigues, 2024).

Di Indonesia, pertumbuhan kopi lokal ditandai dengan bertumbuhnya berbagai kedai kopi baik dari segi jumlah kedai maupun penetrasi pasar dalam beberapa tahun terakhir. Berikut ini merupakan hasil survey mengenai beberapa brand kedai kopi lokal yang paling disukai oleh masyarakat di Indonesia:

Tabel 2. Kedai Kopi Lokal yang Disukai Masyarakat Indonesia

Merek Kedai Kopi	Persentase
Kopi Janji Jiwa	50%
Kopi Kenangan	49.1%
Point Coffee	18.3%
Kopi Lain Hati	11.3%
Kopi Kulo	11.2%
Kopi Soe	10.4%
Fore Coffee	9.1%

Sumber: Survei Jakpat Kedai Kopi Lokal yang dipublikasikan oleh GoodStats (2022)

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa, brand-brand kedai kopi lokal saat ini memiliki pangsa pasar yang terus mengalami pertumbuhan di Indonesia. Dari seluruh brand kedai kopi lokal ini setiap brand memiliki model bisnis yang berbeda-beda mulai dari kedai "grab and go" hingga kedai kopi yang lebih fokus pada kualitas dan pengalaman pelanggan. Dalam menghadapi persaingan industry kedai kopi maka setiap brand berupaya untuk memenangkan persaingan agar menjadi pilihan utama konsumen. Untuk dapat menjadi pilihan utama konsumen, brand kedai

kopi harus mampu menyajikan produk kopi yang terbaik dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumennya. Agar dapat memberikan pelayanan yang baik maka penting bagi setiap brand untuk melakukan upaya dalam meningkatkan job involvement karyawan mereka.

Job involvement berperan penting bagi perusahaan khususnya dalam industri kedai kopi karena terjadi interaksi langsung antara karyawan dengan pelanggan sehingga job involvement sangat penting dalam membantu meningkatkan kualitas layanan, loyalitas karyawan. Job involvement yang tinggi ditandai dengan karyawan merasa perlu berkontribusi pada organisasi dan memiliki produktivitas serta kinerja yang tinggi (Junça Silva & Rodrigues, 2024). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi job involvement salah satunya adalah role ambiguity yang terjadi ketika karyawan tidak memahami apa yang harus mereka lakukan sehingga mereka cenderung akan kehilangan motivasi dan keterlibatan emosional dengan pekerjaan mereka. Role ambiguity dapat menyebabkan karyawan merasa frustrasi, yang pada akhirnya mengurangi job involvement (Junça Silva & Rodrigues, 2024). Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan job involvement. Berdasarkan penelitian yang ada menunjukkan bahwa ketika karyawan termotivasi, maka mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Herman, 2021). Organizational justice memiliki dampak langsung terhadap job involvement. Dengan adanya keadilan dalam pembagian tugas dan penghargaan atas kinerja karyawan akan memunculkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan job involvement mereka (Li et al., 2019). Selanjutnya job satisfaction juga merupakan salah satu prediktor utama dari job involvement. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih terlibat secara emosional dan berkontribusi secara aktif pada perusahaan (Al-refaei et al., 2024). Perceived benefit schemes juga merupakan aspek yang berperan penting dalam job involvement di mana ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka job involvement mereka akan meningkat (Xiao et al., 2022).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Junça Silva & Rodrigues, 2024) yang meneliti tentang Role Ambiguity, Job Involvement, Job Satisfaction, dan Turnover Intentions pada karyawan di sektor kesehatan, layanan, administrasi, pendidikan di Portugal dengan menggunakan analisis data statistik yakni SEM dan Harman's single factor test untuk memeriksa hubungan antara variable. Penelitian berikutnya oleh (Herman, 2021) yang meneliti tentang variable Motivation, Kepribadian, Pelatihan, Karakteristik Pekerjaan, dan Job Involvement pada Pegawai Dinas Kesehatan di Tanjungpinang (ASN) dengan menggunakan analisis data statistik yakni Regresi linier berganda. Penelitian lain dilakukan oleh (Li et al., 2019) meneliti variable Organizational Justice, Union Participation, dan Job Involvement pada karyawan perusahaan swasta sektor manufaktur di Delta Sungai Mutiara, Tiongkok dengan menggunakan analisis data statistik SEM. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Al-refaei et al., 2024) meneliti variable Job Satisfaction, Job Involvement, dan Service Quality pada staf akademik dan mahasiswa universitas di Yaman dengan menggunakan analisis data statistik SEM. Selanjutnya (Xiao et al., 2022) melakukan penelitian tentang variable Perceived Benefit Schemes, Job Involvement, dan Emotional Exhaustion pada paryawan di perusahaan manufaktur di Tiongkok menggunakan analisis data statistik SEM. Berdasarkan penelitian penelitian sebelumnya maka penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap di mana penelitian ini akan dilakukan di Indonesia dengan fokus pada industri kopi, yang meliputi brand kopi populer seperti Fore Coffee, Kopi Tuku, Point Coffee, Kopi Janji Jiwa, dan Kopi

Kenangan dengan mencakup variabel yang lebih luas seperti role ambiguity, motivation, organizational justice, job satisfaction, dan perceived benefit schemes yang berpengaruh terhadap job involvement sehingga penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih luas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi job involvement dalam konteks industri yang berbeda.. Responden dari penelitian ini adalah karyawan dari berbagai merek kopi di Indonesia dengan latar belakang yang beragam mulai dari karyawan operasional hingga manajer, jenis industri kopi ini lebih dinamis dan baru sehingga akan memengaruhi hasil penelitian. Teknik analisis data statistic yang akan digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 25 melihat pengaruh berbagai variabel terhadap job involvement. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dan upaya penelitian ini dalam mengisi gap yang ada pada penelitian sebelumnya maka judul dari penelitian ini adalah FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JOB INVOLVEMENT TERHADAP KARYAWAN DALAM INDUSTRI KEDAI KOPI DI JAKARTA.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Junça Silva & Rodrigues, 2024) yang mengkaji tentang “Role Ambiguity, Job Involvement, Job Satisfaction, dan Turnover Intentions pada karyawan di sektor kesehatan, layanan, administrasi, pendidikan di Portugal.” Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengujian hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel. Dalam menganalisis data untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan SPSS versi 25, dengan uji mediasi yang dilakukan menggunakan Sobel Test. Uji statistik deskriptif juga diterapkan menggunakan SPSS versi 25. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual yang bekerja di industri Kedai Kopi di Jakarta, dengan data yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh masing-masing responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat cross-sectional, karena pengumpulan data dilakukan hanya sekali dalam periode tertentu untuk menjawab pertanyaan penelitian (Abduh et al., 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat survei untuk mengumpulkan data dari 225 karyawan Kedai Kopi di Jakarta. Responden dalam penelitian ini diklasifikasikan menurut kriteria seperti jender, usia, pendidikan terakhir, brand coffee, lokasi pekerjaan, dan pengalaman. Untuk memberikan gambaran statistik tentang karakteristik responden yang menjadi objek penelitian, tabel berikut menampilkan analisis statistik deskriptif responden.

1. Profil Jender

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Gender	Jumlah	Persentase (%)
Pria	113	50,2%
Wanita	112	49,8%
Jumlah	225	100

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 29.

Tabel yang disajikan menunjukkan bahwa responden penelitian ini lebih banyak berasal dari jender pria daripada wanita. Dari 255 responden yang terlibat, 113 orang adalah pria dengan porsi 50,2%. Alasan umum dibalik ini adalah, Salah

satu alasan utama adalah persepsi bahwa pekerjaan di kedai kopi, terutama yang melibatkan aktivitas fisik seperti membuat kopi, melayani pelanggan, atau bekerja di area dapur, lebih cocok untuk pria karena sering dianggap membutuhkan stamina dan fleksibilitas jam kerja yang tinggi. Selain itu, banyak pria mungkin lebih terbuka terhadap pekerjaan paruh waktu atau shift fleksibel yang sering ditawarkan oleh kedai kopi, sementara wanita, khususnya di budaya tertentu, mungkin menghadapi tekanan sosial atau tanggung jawab domestik yang membatasi pilihan pekerjaan mereka. Faktor lain seperti preferensi pengusaha untuk mempekerjakan pria dalam posisi tertentu atau pola rekrutmen juga dapat berkontribusi pada ketimpangan ini. Hal ini mencerminkan dinamika sosial, budaya, dan ekonomi yang memengaruhi pasar tenaga kerja di Jakarta.

2. Profil Usia

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
17 - 20 Tahun	43	19,1%
21 - 24 Tahun	76	33,8%
25 - 28 Tahun	62	27,6 %
>28 Tahun	44	19,6%
Jumlah	225	100

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 29.

Tabel yang terlampir menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini yang merupakan karyawan berada dalam kelompok usia 21- 24 tahun, yaitu 76 orang dari 225 responden dengan persentase 33,8% yang bekerja sebagai karyawan kedai kopi . Rentang usia ini biasanya merupakan masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja, di mana banyak individu mencari pengalaman kerja awal atau pekerjaan paruh waktu untuk mendukung kebutuhan finansial atau membangun keterampilan. Industri kedai kopi sering menawarkan fleksibilitas jam kerja, suasana kerja yang dinamis, dan tidak selalu membutuhkan pengalaman kerja yang signifikan, sehingga menarik minat kelompok usia muda ini. Selain itu, pekerjaan di kedai kopi sering dianggap relevan dengan gaya hidup anak muda, yang tertarik pada lingkungan kerja yang sosial, modern, dan sesuai dengan tren masa kini. Hal ini juga didorong oleh kenyataan bahwa banyak dari mereka sedang dalam fase awal karier dan cenderung lebih terbuka terhadap pekerjaan dengan kontrak jangka pendek atau sifat non-permanen.

3. Profil Pendidikan Terakhir

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/Sederajat	160	71,1%
D3	17	7,6%
S1	48	21,3%
Jumlah	225	100

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 29.

Tabel yang disajikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini yang merupakan karyawan memiliki latar belakang pendidikan SMA/Sederajat, yaitu 160 orang dari 225 responden dengan persentase 71,1%. Alasan umum dibalik ini adalah, disebabkan oleh tuntutan kualifikasi pekerjaan di industri ini yang umumnya tidak mensyaratkan pendidikan tinggi. Posisi di kedai kopi, seperti barista atau pelayan, lebih menekankan keterampilan praktis, sikap kerja yang baik, dan

kemampuan komunikasi daripada gelar akademik. Selain itu, lulusan SMA cenderung lebih cepat memasuki dunia kerja dibandingkan mereka yang melanjutkan ke pendidikan tinggi, sehingga lebih banyak yang mencari pekerjaan di sektor jasa seperti kedai kopi. Fleksibilitas pekerjaan di kedai kopi, baik dari segi jam kerja maupun peluang untuk belajar keterampilan baru, juga menjadikannya pilihan populer bagi lulusan SMA yang ingin memperoleh penghasilan sambil tetap memiliki potensi untuk melanjutkan pendidikan atau mengejar peluang karier lainnya di masa depan.

4. Lama Kerja

Tabel 6.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 tahun	43	19,1%
1 - 3 tahun	58	25,8%
4 - 6 tahun	124	55,1%
Jumlah	225	100

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Tabel yang ditampilkan menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini yang sudah bekerja selama <6 tahun, yaitu 124 orang dari 225 responden dengan persentase 55,1%. Mayoritas karyawan kedai kopi di Jakarta yang memiliki lama kerja kurang dari 6 tahun dapat dijelaskan oleh sifat industri ini yang cenderung menjadi pilihan pekerjaan sementara atau awal bagi banyak orang. Banyak karyawan di sektor ini, terutama mereka yang berusia muda, melihat pekerjaan di kedai kopi sebagai langkah awal untuk membangun pengalaman kerja sebelum beralih ke karier lain yang lebih stabil atau sesuai dengan minat dan pendidikan mereka. Selain itu, tingginya perputaran tenaga kerja di industri ini juga disebabkan oleh sifat pekerjaan yang sering bersifat kontrak jangka pendek, jam kerja yang fleksibel, serta kebutuhan untuk memenuhi gaya hidup atau keperluan finansial dalam jangka waktu tertentu. Faktor lain seperti adanya banyak kedai kopi baru di Jakarta yang merekrut tenaga kerja muda dengan pengalaman kerja terbatas juga turut memengaruhi dominasi kelompok dengan lama kerja kurang dari 6 tahun.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif melalui perhitungan nilai mean, standar deviasi, nilai terendah dan nilai tertinggi digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dari variabel Role Ambiguity, Motivation, Organizational Justice, Job Satisfaction, Perceived Benefits Schemes dan Job Involvement dapat dilihat pada tabel di bawah.

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Role Ambiguity

Tabel 7.

Statistik Deskriptif Role Ambiguity

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Saya mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	225	3,9062
2	Saya melakukan tugas yang terlalu mudah atau membosankan.	225	3,8933
3	Tujuan dan sasaran pekerjaan saya yang jelas dan terencana.	225	3,8267
4	Saya harus melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan secara berbeda.	225	3,70667
5	Kurangnya kebijakan dan pedoman untuk membantu saya.	225	3,6311

6	Saya tahu bahwa saya telah membagi waktu dengan baik.	225	3,4844
7	Saya tahu apa tanggung jawab saya	225	3,3378
8	Saya menerima tugas sesuai dengan kemampuan saya dan pelatihan saya.	225	3,2711
9	Saya mempunyai jumlah pekerjaan yang cukup.	225	3,1111
Rata-rata Role Ambiguity			7,2809

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variable Role Ambiguity, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 7,2809 Hasil dari rata-rata variabel Role Ambiguity menunjukkan bahwa nilai yang relatif moderat dalam skala penilaian terhadap variable Role Ambiguity. Hasil statistik deskriptif untuk variabel role ambiguity pada karyawan kedai kopi di Jakarta menunjukkan rata-rata sebesar 7,2809, yang mencerminkan tingkat ketidakjelasan peran yang dirasakan secara keseluruhan oleh responden. Nilai rata-rata terendah, yaitu 3,1111, kemungkinan disebabkan oleh adanya kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab di beberapa kedai kopi, yang mungkin memiliki sistem manajemen yang terorganisir atau pelatihan yang efektif. Sebaliknya, nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,9062, bisa terjadi pada kedai kopi dengan struktur kerja yang kurang jelas, komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan staf, atau adanya multitasking yang tidak terdefinisi dengan baik. Perbedaan ini dapat mencerminkan variasi dalam manajemen operasional kedai kopi di Jakarta, di mana beberapa tempat mampu memberikan panduan kerja yang jelas, sementara yang lain mungkin menghadapi tantangan dalam mendefinisikan peran dan tugas secara tegas kepada karyawan.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivation

Tabel 8.

Statistik Deskriptif Motivation

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sangat menarik dan menantang.	225	3,9778
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan belajar.	2252	3,9200
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan belajar.	225	3,8756
4	Saya termotivasi untuk bekerja keras karena saya ingin mendapatkan promosi dan kenaikan gaji.	225	3,7378
5	Saya termotivasi untuk bekerja keras karena saya tidak ingin kehilangan pekerjaan saya.	225	3,6222
6	Saya termotivasi untuk bekerja keras karena saya ingin mendapatkan imbalan finansial yang baik.	225	3,5289
7	Saya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan saya dengan sebaik-baiknya.	225	3,3600
8	Saya merasa termotivasi untuk mengungguli rekan-rekan kerja saya.	225	3,2222
9	Saya merasa senang Ketika saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dengan baik.	225	3,1067
Rata-rata Motivation			3,5945

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variable Motivation, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 3,5945 Hasil dari rata-rata variabel Motivation menunjukkan bahwa nilai yang relatif moderat dalam skala penilaian terhadap variable Motivation. Hasil statistik deskriptif untuk variabel motivation pada karyawan kedai kopi di Jakarta menunjukkan rata-rata sebesar 3,5945, yang mencerminkan tingkat motivasi kerja yang cukup baik secara keseluruhan. Nilai rata-rata terendah, yaitu 3,1067, kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan atas kinerja, keterbatasan peluang pengembangan karier, atau kondisi kerja yang kurang mendukung, seperti jam kerja yang tidak fleksibel atau tekanan kerja yang tinggi. Di sisi lain, nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,9778, dapat disebabkan oleh adanya budaya kerja yang positif, insentif yang menarik, hubungan yang baik antar karyawan, atau adanya peluang belajar dan berkembang yang diberikan oleh perusahaan. Variasi ini menunjukkan perbedaan dalam pendekatan manajemen dan lingkungan kerja di berbagai kedai kopi, yang memengaruhi tingkat motivasi individu karyawannya.

3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Organizational Justice

Tabel 9.

Statistik Deskriptif Organizational Justice

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Mengumpulkan informasi akurat yang diperlukan untuk pengambilan keputusan	225	3,9422
2	Memberikan kesempatan untuk mengajukan banding atau menentang keputusan tersebut.	225	3,8667
3	Membuat semua pihak terpengaruh oleh keputusan yang diwakili.	225	3,6844
4	Mendengarkan kekhawatiran semua pihak yang terkena terkena dampak keputusan tersebut.	225	3,5911
5	Memberikan umpan balik yang berguna mengenai keputusan dan implementasinya.	225	3,5378
6	Memperbolehkan permintaan klarifikasi atau informasi tambahan mengenai keputusan tersebut.	225	3,4178
7	Keadilan interaksional atasan anda mempertimbangkan sudut pandang anda.	225	3,4356
8	Atasan anda memberi anda umpan balik yang tepat waktu tentang hal ini keputusan dan dampak nya.	225	3,2933
9	Atasan anda memberi anda umpan balik yang tepat waktu tentang hal ini keputusan dan dampak nya.	225	3,2178
Rata-rata Organizational Justice			3,5574

Dari hasil statistik deskriptif untuk variable Organizational Justice, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 3,5574 Hasil dari rata-rata variabel Organizational Justice menunjukkan bahwa nilai yang relatif moderat dalam skala penilaian

terhadap variable Organizational Justice. Hasil statistik deskriptif untuk variabel Organizational Justice pada karyawan kedai kopi di Jakarta menunjukkan rata-rata sebesar 3,5574, yang mengindikasikan persepsi yang cukup positif terhadap keadilan organisasi secara keseluruhan. Nilai rata-rata terendah, yaitu 3,2178, mungkin dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pembagian tugas, penghargaan, atau perlakuan yang dianggap tidak adil, seperti ketidakseimbangan dalam pemberian insentif atau promosi yang tidak merata. Hal ini dapat menciptakan ketidakpercayaan terhadap sistem manajerial dan menyebabkan perasaan tidak dihargai. Sebaliknya, nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,9422, mencerminkan bahwa beberapa kedai kopi berhasil menciptakan lingkungan kerja yang adil, dengan pembagian tugas yang jelas, penghargaan yang setara, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Variasi nilai ini menunjukkan adanya perbedaan dalam penerapan prinsip keadilan organisasi di berbagai kedai kopi, yang berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap perlakuan yang mereka terima.

4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Job Satisfaction

Tabel 10.

Statistik Deskriptif

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan Pendidikan/pengalaman kerja.	225	3,1689
2	Saya merasa puas dengan karakteristik pekerjaan saat ini.	225	3,9467
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan/keahlian sendiri.	225	3,8356
4	Saya merasa puas karena adanya jalinan komunikasi yang baik antara rekan kerja.	225	3,6711
5	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja.	225	3,4889
6	Saya merasa puas karena perubahan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	225	3,4044
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	225	3,1822
8	Rekan kerja saya saling mendukung dan membantu satu sama lain.	225	3,9867
9	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya.	225	3,7778
Rata-rata Job Satisfaction			3,6069

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variable Job Satisfaction, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 3,6069 Hasil dari rata-rata variabel Job Satisfaction menunjukkan bahwa nilai yang relatif moderat dalam skala penilaian terhadap variable Job Satisfaction. Hasil statistik deskriptif untuk variabel Job Satisfaction pada karyawan kedai kopi di Jakarta menunjukkan rata-rata sebesar 3,6069, yang mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik namun masih ada ruang

untuk perbaikan. Nilai rata-rata terendah, yaitu 3,1689, mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti jam kerja yang tidak fleksibel, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,9867, menunjukkan bahwa beberapa kedai kopi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan penghargaan yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan. Variasi dalam kepuasan kerja ini mencerminkan perbedaan dalam kebijakan manajerial dan lingkungan kerja di berbagai kedai kopi di Jakarta, yang secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Perceived Benefits Schemes

Table 11.

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Skema imbalan/kompensasi perusahaan memungkinkan saya memenuhi kebutuhan	225	3,5422
2	Skema imbalan/kompensasi perusahaan memberikan saya kesempatan untuk berkembang secara profesional.	2252	3,3867
3	Saya merasa bahwa skema imbalan/kompensasi perusahaan menghargai kontribusi saya.	225	3,1911
4	Saya merasa bahwa skema imbalan/kompensasi perusahaan menghargai kontribusi saya.	225	4,2222
5	Saya merasa bahwa skema imbalan/kompensasi perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan.	225	4,1822
Rata-rata Perceived Benefits Schemes			3,7048

Dari hasil statistik deskriptif untuk variable Perceived Benefits Schemes , diketahui bahwa total rata-rata 3,7048 sebesar Hasil dari rata-rata variabel Perceived Benefits Schemes menunjukkan bahwa nilai yang relatif moderat dalam skala penilaian terhadap variable Perceived Benefits Schemes. Hasil statistik deskriptif untuk variabel Perceived Benefits Schemes pada karyawan kedai kopi di Jakarta menunjukkan rata-rata sebesar 3,7048, yang menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasa cukup puas dengan skema manfaat yang diberikan oleh perusahaan. Nilai rata-rata terendah, yaitu 3,1911, mungkin mencerminkan ketidakpuasan terhadap manfaat yang diberikan, seperti kurangnya tunjangan kesehatan, asuransi, atau insentif lain yang dapat mendukung kesejahteraan karyawan. Faktor lainnya bisa berupa ketidakjelasan dalam komunikasi tentang manfaat yang tersedia. Sementara itu, nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,2222, dapat disebabkan oleh kedai kopi yang menawarkan berbagai fasilitas atau program kesejahteraan yang memadai, seperti bonus kinerja, tunjangan kesehatan, atau program pelatihan yang menguntungkan karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa ada variasi dalam kualitas dan jenis manfaat yang dirasakan oleh karyawan di berbagai kedai kopi di Jakarta, yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap keuntungan yang diperoleh.

6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Job Involvement

Tabel 12.

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan.	225	3,9956
2	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	225	3,9244

3	Saya mendapatkan ide yang baru yang akan saya sampaikan ke atasan langsung saya.	225	3,7289
4	Saya jarang mengambil bagian dalam setiap kesempatan.	225	3,6933
5	Saya berusaha keras untuk mengambil bagian dalam tugas-tugas saya.	225	3,4533
Rata-rata Job Involvement			3,7581

Dari hasil statistik deskriptif untuk variable Job Involvement, diketahui bahwa total rata-rata 3,7048 sebesar Hasil dari rata-rata variable Job Involvement menunjukkan bahwa nilai yang relatif moderat dalam skala penilaian terhadap variable Job Involvement. Hasil statistik deskriptif untuk variabel Job Involvement pada karyawan kedai kopi di Jakarta menunjukkan rata-rata sebesar 3,7048, yang mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang cukup tinggi, meskipun masih ada variasi di antara responden. Nilai rata-rata terendah, yaitu 3,4533, kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya tantangan dalam pekerjaan, peran yang terlalu rutin, atau kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang dapat mengurangi keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya kurang berarti atau tidak memberikan kesempatan untuk berkembang mungkin kurang terlibat. Sebaliknya, nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,9956, menunjukkan bahwa beberapa kedai kopi berhasil menciptakan lingkungan yang menginspirasi karyawan untuk lebih terlibat dalam tugas mereka, seperti dengan memberikan tugas yang lebih menantang, peluang untuk belajar, atau rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja. Variasi ini mencerminkan perbedaan dalam bagaimana kedai kopi di Jakarta mengelola keterlibatan karyawan, yang memengaruhi tingkat komitmen dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

Analisis Data

1. Uji Goodness of Fit

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.913	.911	.16899	2.040

a. Predictors: (Constant), Perceived Benefits Schemes, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Justice, Role Ambiguity

b. Dependent Variable: Job Involvement

Keterangan:

Nilai dL: 1,718

Nilai dU: 1,820

Nilai 4 - dU: 2,180

Nilai 4 - dL: 2,282

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari data diatas Artinya bahwa variasi dari variable independent (Role Ambiguity, Motivation, Organizational Justice, Job Satisfaction, Perceived Benefits Schemes) mampu menjelaskan variasi dari variable dependent (Job Involvement) sebesar 0.913 atau 91.3% (sementara $100 - 91.3\% = 8,7\%$ adalah kemungkinan variabel independen lain diluar penelitian ini yang belum diamati yang dapat Job Involvement).

2. Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Role Ambiguity, Motivation, Organizational Justice, Job Satisfaction, Perceived Benefits Schemes, terhadap Job Involvement maka hipotesis diuji dengan software (SPSS) versi 25.

Hipotesis diuji dengan mengukur p-value atau level of significant (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan (Hair J.F, 2010) yaitu:

- a. Jika p-value > 0,05 maka H0 didukung dan Ha tidak didukung, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis tidak didukung.
 - b. Jika p-value ≤ 0,05 maka H0 tidak didukung dan Ha didukung, artinya ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis didukung.
3. Analisis pengaruh Role Ambiguity berpengaruh negative Job Involvement

Tabel 13.

Hasil Uji Hipotesis Ha1

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
H1. Role Ambiguity memiliki pengaruh negatif terhadap Job Involvement	0.203	000	H1 Tidak didukung

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Hipotesis pertama menguji pengaruh Role Ambiguity Terhadap Job Involvement, dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀1: Role Ambiguity tidak memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement.

H_a1: Role Ambiguity HRM memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 13 didapatkan nilai estimate sebesar 203 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana Role Ambiguity memiliki pengaruh negatif terhadap Job Involvement . Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar 0,004 > 0,05 (alpha 5%) sehingga H₀1 didukung atau H_a1 tidak didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif antara Role Ambiguity terhadap Job Involvement, artinya semakin tinggi tingkat Role Ambiguity maka dapat menurunkan tingkat Job Involvement pada karyawan.

4. Analisis pengaruh Motivation berpengaruh positif Job Involvement

Tabel 14.

Hasil Uji Hipotesis Ha2

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
H2. Motivation memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement	0.259	0.000	H ₂ didukung

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Hipotesis kedua menguji pengaruh Ethical Leadership Terhadap Psychological Safety, dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀2: Motivation tidak memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement.

H_a2: Motivation memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement .

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 14 didapatkan nilai estimate sebesar 0,259 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana Motivation memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar 0,030 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga H₀2 tidak didukung atau H_a2 didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara Motivation terhadap Job Involvement , artinya semakin tinggi tingkat Motivation maka semakin tinggi juga tingkat Job Involvement pada karyawan.

5. Analisis pengaruh Organizational Justice berpengaruh positif Job Involvement

Tabel 15.

Hasil Uji Hipotesis Ha3

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
H3. Organizational Justice memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement	0.267	0.000	H ₃ didukung

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Hipotesis kedua menguji pengaruh Organizational Justice Terhadap Job Involvement, dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀₃: Organizational Justice tidak memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement.

H_{a3}: Organizational Justice memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement .

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 15. didapatkan nilai estimate sebesar 0,267 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana Organizational Justice memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar $0,030 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H₀₃ tidak didukung atau H_{a3} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara Organizational Justice terhadap Job Involvement , artinya semakin tinggi tingkat Organizational Justice maka semakin tinggi juga tingkat Job Involvement pada karyawan.

6. Analisis pengaruh Job Satisfaction berpengaruh positif Job Involvement

Tabel 16.

Hasil Uji Hipotesis Ha4

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
H4. Job Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement	0.050	0.046	H ₄ didukung

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Hipotesis pertama menguji pengaruh Job Satisfaction Terhadap Job Involvement, dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀₄: Job Satisfaction tidak memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement.

H_{a4}: Job Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 16 didapatkan nilai estimate sebesar 0,050 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana Job Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar $0,030 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H₀₄ tidak didukung atau H_{a4} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara Job Satisfaction terhadap Job Involvement , artinya semakin tinggi tingkat Job Satisfaction maka semakin tinggi juga tingkat Job Involvement pada karyawan.

7. Analisis pengaruh Perceived Benefits Schemes berpengaruh positif Psychological Safety

Tabel 17.

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
H5. Perceived Benefits Schemes memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement	0.175	0.000	H ₅ didukung

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Hipotesis keempat menguji pengaruh Perceived Benefits Schemes Terhadap Job Invement , dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀₅: Perceived Benefits Schemes tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Job Involvement

H_{a5}: Perceived Benefits Schemes memiliki pengaruh negatif terhadap Job Involvement

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 17 didapatkan nilai estimate sebesar 0,175 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana Perceived Benefits Schemes memiliki pengaruh positif terhadap Job Involvement. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar $0,030 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H₀₅ tidak didukung atau H_{a5} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara Perceived Benefits Schemes terhadap Job Involvement , artinya semakin tinggi tingkat Perceived Benefits Schemes maka semakin tinggi juga tingkat Job Involvement pada karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun hasil pembahasan dari setiap hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Role Ambiguity terhadap Job Involvement Role Ambiguity mempengaruhi Job Involvement secara negatif

Penelitian ini menguji pengaruh role ambiguity terhadap job involvement, dengan mengacu pada teori-teori yang relevan. Salah satunya adalah teori Role Stress yang dikemukakan oleh Litanian et al., (2021), yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran dalam pekerjaan dapat menambah ketegangan dan stres, mempengaruhi kepuasan kerja, dan berpotensi menurunkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Teori kedua yang mendukung adalah Job Demands-Resources (JD-R) Model dari Bakker & Demerouti (2007) dalam Helmi et al. (2020), yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti ketidakjelasan peran, dapat mengurangi energi dan keterlibatan karyawan karena menguras sumber daya mental dan emosional mereka. Berdasarkan teori-teori ini, kami menyarankan bahwa ketidakjelasan peran atau role ambiguity akan berdampak negatif pada job involvement karyawan, karena mereka akan merasa kurang terlibat dan lebih cenderung mengalami penurunan motivasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa role ambiguity berpengaruh negatif terhadap job involvement. Karyawan yang mengalami ketidakjelasan mengenai peran mereka di tempat kerja lebih cenderung merasa frustrasi dan kurang termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan temuan dari Schmidt et al. (2014), yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran mengarah pada ketidakpastian dalam pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat keterlibatan karyawan. Selain itu, hasil ini juga mendukung penelitian Searle dan Auton (2015), yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran, bersama dengan faktor-faktor lain seperti beban kerja dan stres, secara signifikan mengurangi motivasi karyawan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa role ambiguity memiliki pengaruh negatif terhadap job involvement. Karyawan yang tidak memiliki kejelasan mengenai peran mereka di tempat kerja cenderung merasa kurang terlibat dan lebih sedikit berkontribusi, yang akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperjelas peran dan tanggung jawab setiap karyawan untuk meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

H2: Motivation mempengaruhi Job Involvement secara positif

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi terhadap job involvement dengan mengacu pada teori-teori yang relevan. Salah satunya adalah teori Self-Determination yang dikemukakan oleh Basri et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, yaitu dorongan untuk bekerja yang berasal dari dalam diri individu, sangat berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa terdorong oleh kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, mereka akan lebih terlibat dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Teori kedua yang mendukung adalah Expectancy Theory dari Vroom (1964) dalam Van Eerde & Thierry (1996), yang mengemukakan bahwa individu akan lebih termotivasi untuk terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan jika mereka merasa bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan penghargaan atau hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap job involvement. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik yang berasal dari dorongan intrinsik maupun faktor eksternal, cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian Akhtar et al. (2014) juga mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa motivasi meningkatkan kesadaran dan dorongan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih proaktif, berusaha memberikan masukan yang konstruktif, dan berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap job involvement. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja akan lebih terlibat dalam tugas mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang dapat memfasilitasi motivasi karyawan, baik melalui pemberian penghargaan, pengakuan, maupun kesempatan untuk berkembang. Dengan meningkatkan motivasi karyawan, organisasi dapat mendorong keterlibatan yang lebih besar, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

H3: Organizational Justice mempengaruhi Job Involvement secara positif

Penelitian ini menguji pengaruh organizational justice terhadap job involvement, dengan mengacu pada teori-teori yang relevan. Salah satunya adalah teori Organizational Justice yang dikemukakan oleh Darham et al., (2015), yang menjelaskan bahwa persepsi keadilan dalam organisasi dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dalam hal distribusi rewards, keputusan yang transparan, dan interaksi yang adil dengan rekan kerja dan manajer cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Teori kedua yang mendukung adalah Social Exchange Theory yang diusulkan oleh Sakamahardika (2020), yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika organisasi memperlakukan karyawan dengan adil, karyawan merasa terdorong untuk membalasnya dengan meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organizational justice berpengaruh positif terhadap job involvement. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil, baik dalam hal distribusi penghargaan maupun dalam proses pengambilan keputusan, menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Penelitian Ebeh et al. (2017) mendukung temuan ini, yang menunjukkan

bahwa persepsi keadilan di tempat kerja secara langsung memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Selain itu, studi Wang et al. (2012) juga menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa keputusan yang diambil oleh organisasi berlangsung secara adil cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa organizational justice memiliki pengaruh positif terhadap job involvement. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih besar dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa keadilan dijunjung tinggi dalam semua aspek organisasi, dari pengambilan keputusan hingga pemberian penghargaan, agar dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.

H4: Job Satisfaction mempengaruhi Job Involvement secara positif

Penelitian ini menguji pengaruh job satisfaction terhadap job involvement, dengan mengacu pada teori-teori yang relevan. Salah satunya adalah teori Herzberg's Two-Factor Theory (Heldawanti et al., 2023), yang membedakan antara faktor motivator yang meningkatkan kepuasan kerja dan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan. Faktor motivator, seperti pengakuan atas pencapaian dan pekerjaan yang menantang, dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Teori kedua yang mendukung adalah Affective Events Theory (Cropanzano, 1996), yang mengemukakan bahwa perasaan positif terhadap pekerjaan (seperti kepuasan kerja) dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk peningkatan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh positif terhadap job involvement. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka, kompensasi yang diterima, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian Zopiatis et al. (2014) mendukung temuan ini, yang menemukan bahwa job involvement berhubungan erat dengan job satisfaction, dan peningkatan keterlibatan kerja berujung pada peningkatan kepuasan kerja. Temuan Blachut (2012) juga sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang rendah dapat mengurangi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Karyawan yang merasa kurang terlibat dalam pekerjaan mereka lebih cenderung mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, Sugiharjo et al. (2021) juga menegaskan bahwa ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap job involvement. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih terlibat secara emosional dan berkontribusi lebih aktif dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya fokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui peningkatan kondisi kerja, kompensasi yang adil, dan hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja.

H5: Perceived Benefit Schemes mempengaruhi Job Involvement secara positif

Penelitian ini menguji pengaruh perceived benefit schemes terhadap job involvement, dengan mengacu pada teori-teori yang relevan. Salah satunya adalah Social Exchange Theory (Wardani, 2016), yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik, di mana karyawan yang merasa mendapatkan manfaat dan dukungan dari organisasi akan lebih

termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih besar dalam pekerjaan mereka. Ketika organisasi menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui benefit schemes yang efektif, karyawan akan merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Teori kedua yang mendukung adalah Perceived Organizational Support (POS) (Syahputra et al., 2022), yang menyatakan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi akan lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, karena mereka merasa bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perceived benefit schemes berpengaruh positif terhadap job involvement. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memberikan manfaat yang jelas untuk kesejahteraan mereka, seperti fasilitas kesehatan, program pengembangan karier, atau penghargaan lainnya, lebih cenderung untuk merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian Shantz et al. (2016) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan, termasuk melalui benefit schemes, berhubungan langsung dengan peningkatan job involvement. Selain itu, Teti dan Andriotto (2013) juga menekankan pentingnya komunikasi yang jelas tentang perceived benefit schemes dalam menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa perceived benefit schemes memiliki pengaruh positif terhadap job involvement. Ketika organisasi memberikan manfaat yang dirasakan penting oleh karyawan, mereka akan lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang dan mengkomunikasikan benefit schemes yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Role Ambiguity, Motivation, Organizational Justice, Job Satisfaction, Perceived Benefits Schemes terhadap Job Involvement dengan responden sebanyak 225 karyawan kedai kopi di Jakarta mempunyai mayoritas gender pria berusia 21- 24 tahun yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat dengan lama kerja > 6 tahun. Kesimpulan dari penelitian mengenai role ambiguity, motivation, organizational justice, job satisfaction, dan perceived benefits schemes terhadap job involvement pada karyawan kedai kopi di Jakarta menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Role ambiguity yang tinggi dapat mengurangi keterlibatan karyawan karena kurangnya kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab, sementara tingkat motivation yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dengan memberi karyawan rasa tujuan dan dorongan untuk bekerja lebih baik. Organizational justice, yang mencakup keadilan dalam distribusi tugas dan penghargaan, juga berpengaruh signifikan, karena karyawan yang merasa diperlakukan secara adil lebih cenderung terlibat dalam pekerjaan mereka. Job satisfaction yang baik, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan yang memadai, turut memperkuat keterlibatan kerja, sedangkan perceived benefits schemes yang dirasakan adil dan bermanfaat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Secara keseluruhan, manajemen kedai kopi di Jakarta perlu fokus pada penciptaan lingkungan yang jelas, adil, memotivasi, dan

memberikan kepuasan serta manfaat yang relevan untuk mendorong keterlibatan karyawan secara maksimal.

Saran

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, oleh karena itu peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya agar penelitian dapat dilakukan perbaikan dari keterbatasan yang ada, diantaranya:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di berbagai macam sektor jasa seperti perhotelan, pariwisata, perbankan, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak sehingga menghasilkan data yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian lainnya seperti Inclusive Leadership, Task Conflict & Trust (Islam et al., 2024) dan (Wang et al., 2019)

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(01), 31–39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>
- Akhtar, Naeem. Et al. (2014). Factor Affecting Employees Motivation in Banking Sector of Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*. 4(10)2014:125-133.
- Al-refaei, A. A. A., Ali, H. B. M., Ateeq, A., Ibrahim, A., Ibrahim, S., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Beshr, B. (2024). Unveiling the role of job involvement as a mediator in the linkage between academics' job satisfaction and service quality. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2386463>
- Basri, M., Mashuri, A., Reski, M., & Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar, S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 204–212. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/5197>
- Cropanzano, H. M. W. and R. (1996). Affective Events Theory: Structure, Causes and Consequences –Perceptions. In *American Psychologist* (Vol. 44, Nomor October). <http://www.healthype.com/male-hormones-androgens-testosterone-dht-andro-dhea.html>
- Darham, M., Djumlani, A., & Amin, M. J. (2015). Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3(2), 302–312.
- Heldawanti, F. J., Poernomo, D., & BP, D. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban). *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 11(1), 13. <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38595>
- Helmi, A. F., Widhiarso, W., Marvianto, R. D., Priwati, A. R., Mustari, M. A., & Artikasari, Y. V. (2020). The Fourth Dimensions of the Job Demands-Resources (JD-R) Model of Work Engagement in Indonesian Context. *Jurnal Psikologi*, 47(3), 206. <https://doi.org/10.22146/jpsi.56682>
- Herman. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepribadian, Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Pekerjaan Pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 575–586.
- International Coffee Organization. (2023). Coffee Report and Outlook. International Coffee Organization ICO, 1(1), 1–39.
- Islam, T., Ahmed, I., & Alkharabsheh, O. H. M. (2024). Fostering a knowledge sharing culture: the role of fun, empowerment, and inclusive leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-12-2023-0471>
- Junça Silva, A., & Rodrigues, R. (2024). Affective mechanisms linking role ambiguity to

- employee turnover. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(11), 1–18. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3891>
- Li, M., Huang, W., Zhang, C., & Yang, Z. (2019). How union participation influences union commitment and job involvement. *Employee Relations*, 41(6), 1348–1363. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2018-0170>
- Litania, L., Husaini, H., & Nikmah, N. (2021). Pengaruh Konflik Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Fairness*, 8(1), 49–64. <https://doi.org/10.33369/fairness.v8i1.15195>
- Sakamahardika. (2020). *Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory)*. Mercu Buana University, June.
- Syahputra, W., Yundianto, D., & Indrawardhana, E. (2022). Instrument validation of perceived organizational support (POS) indonesian version: A rasch model analysis. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 19(2), 423–436. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v19i2.15985>
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575–586. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.575>
- Wang, W. T., Wang, Y. S., & Chang, W. T. (2019). Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1039–1076. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0423>
- Wardani, W. (2016). MEMBEDAH TEORI SOSIOLOGI: Teori Pertukaran (Exchange Theory) George Caspar Homans. *Jurnal Studia Insania*, 4(1), 19. <https://doi.org/10.18592/jsi.v4i1.1111>
- Xiao, Q., Cooke, F. L., Mavondo, F., & Bamber, G. J. (2022). Antecedent and employee well-being outcomes of perceived benefits schemes: a two-wave study. *International Journal of Manpower*, 43(5), 1166–1181. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2020-0374>
- Zeithaml, V. A., Berry, L. L., & Parasuraman, A. (1996). The behavioral consequences of service quality. *Journal of Marketing*, 60(2), 31–46. <https://doi.org/10.2307/1251929>
- Zopiatis, A., Constanti, P. and Theocharous, A. (2014), "Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: evidence from hotel employees in Cyprus", *Tourism Management*, Vol. 41 No. 1, pp. 129-140, doi: 10.1016/j.tourman.2013.09.013.