JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 12 November 2025 | **Revised:** 10 Desember 2025 | **Accepted:** 21 Desember 2025

Pengaruh *Job Satisfaction* dalam Memediasi Faktornya terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan Kafe di Kota Batam

Sun Yiek Shea[1], Siti Rohani[2], Muhammad Donal Mon[3]
[1]Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia, 2241119.sun@uib.edu
[2]Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia, siti.rohani@uib.edu
[3]Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia, muhammad.donal@uib.edu

Corresponding Author: siti.rohani@uib.edu[1]

Abstract: *The increasing number of cafes in Indonesia, especially in Batam City, shows the rapid development of the creative industry. However, amid fierce competition, many cafes face high turnover intention due to low organizational commitment, lack of attention to job satisfaction, and the leadership style applied. This study aims to examine how organizational culture, organizational innovation, and transformational leadership affect organizational commitment mediated by job satisfaction among cafe employees in Batam. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 220 people who have worked in cafes for at least one year. The SEM data analysis method assisted by the SmartPLS 3.0 application was used for purposive sampling. The results show that organizational culture, organizational innovation, and transformational leadership significantly influence organizational commitment. The results indicate that creating a pleasant and creative work environment and using a transformational leadership style are very important for increasing employee satisfaction and enhancing their loyalty and commitment to the organization.*

Keywords: *Job Satisfaction*, *Organizational Culture*, *Organizational Innovation*, *Transformational Leadership*, *Organizational Commitment*, *Cafe*.

Abstrak: Meningkatnya jumlah kafe di Indonesia, khususnya di Kota Batam, menunjukkan perkembangan industri kreatif yang pesat. Namun, di tengah persaingan yang ketat, banyak kafe menghadapi masalah *turnover intention* yang tinggi karena rendahnya *organizational commitment*, kurangnya perhatian terhadap *job satisfaction*, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana *organizational culture*, *organizational innovation*, dan *transformational leadership* memengaruhi *organizational commitment* yang dimediasi oleh *job satisfaction* karyawan kafe di Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 220 orang yang bekerja di kafe selama minimal satu tahun. Metode analisis data SEM yang dibantu oleh aplikasi SmartPLS 3.0 digunakan untuk pengambilan sampel *purposive*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture*, *organizational innovation*, dan *transformational leadership* sangat memengaruhi *organizational commitment*. Hasilnya menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, kreatif, dan menggunakan gaya

kepemimpinan transformasional sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Kata Kunci: *Job Satisfaction*, *Organizational Culture*, *Organizational Innovation*, *Transformational Leadership*, *Organizational Commitment*, Kafe.

PENDAHULUAN

Pada masa pandemi Covid-19 mewabah Indonesia yang berawal mula dari akhir tahun 2019 dan berakhir dengan pernyataan usainya status pandemi Covid-19 dari Presiden Joko Widodo pada tahun 2023 melalui Keppres No.17 Tahun 2023 (Investasi, 2023). Hal tersebut tidak hanya menyebabkan krisis kesehatan masyarakat, pertumbuhan ekonomi kerap mengalami kontraksi pada triwulan II 2020. Dikutip dari kompas.com, selama kuartal pertama tahun 2020, pembangunan ekonomi nasional masih tumbuh 2,97% yoy, tetapi turun menjadi 5,32% yoy pada kuartal kedua (Purwanto, 2021). Adanya peningkatan konsumsi kopi pada tahun 2022, kafe di Indonesia menghasilkan nilai penjualan sekitar 1,9 miliar dolar AS (Hanadian Nurhayati-Wolff, 2024). Secara tidak langsung hal tersebut memulihkan kembali kelesuan perekonomian Indonesia (Widhanita et al., 2023).

Indonesia diibaratkan bagai sebagian dari negara penghasil kopi terbesar di dunia sebab kopi telah menjadi bagian dari kehidupan masyarakat Indonesia. Sebuah laporan dari United States Department of Agriculture (USDA) menerangkan bahwa Indonesia mengonsumsi 4,79 juta kantong kopi pada tahun 2023–2024, dengan berat per kantong 60 kg. Hasil dari survei *GoodStats* menunjukkan bahwa 40% responden mengonsumsi 2 gelas kopi setiap hari (Yonatan, 2024).

Peminat kopi yang kian bertambah, kafe pun menjadi tempat tongkrongan yang populer berbagai kalangan di seluruh dunia termasuk di Batam, Indonesia (Valencia & Kurniawan, 2021). Sehingga terdapat lebih dari 10.000 kafe di Indonesia (Nabila & Anandya, 2022). Dibuktikan dengan adanya data dari (Hanadian Nurhayati-Wolff, 2024) yang menyebutkan Kopi Janji Jiwa adalah kafe dengan jumlah gerai terbesar sebanyak 1.100 di seluruh Indonesia pada tahun 2022. Sedangkan pada tahun 2019, temuan dari TOFFIN menyatakan hanya terdapat kisaran 2.950 gerai kafe dengan data konsumsi kopi dari Coffee Domestic Consumption pada 2019–2020 mencapai 294.000 ton, naik sekitar 13,9% dari 258.000 ton pada 2018–2019 (Sugianto, 2019). Dilihat pada laman https://www.tripadvisor.com/, banyak kafe nuansa baru bermunculan bersaing di Batam, seperti Common Space Coffee & Bar, Biscotti Cakery & Coffee, Labers Coffee, Kopi Nako, Excelso Coffee, Anchor Cafe & Roastery.

Persaingan ketat dapat diatasi dengan perusahaan yang mempunyai pemimpin berkompeten sehingga dapat mengelola perusahaan beserta karyawannya (Putri et al., 2020). Dengan kata lain, pemimpin harus meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan karena kehadiran karyawan adalah komponen penting dalam pengembangan produktivitas (Ausat et al., 2022). Namun, dikutip dari (Nikunj, 2025) melalui laman blog https://www.restroworks.com/, industri restoran dan kafe di US pada tahun 2025 memiliki tingkat turnover dengan rata-rata sekitar 75%. Dalam riset dilakukan (Sofia & Wisudawati, 2023) yang dikutip dari kompas.com sebanyak 7,4 persen para karyawan berpindah pekerjaan ke industri lain.

Job Satisfaction merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap tingginya tingkat *turnover intention* (Nurul Izzah Anuar et al., 2023). Peran krusial dalam mengelola perusahaan dan mencapai tujuan ialah pemanfaatan sumber daya manusia (Setyawan & Fenny, 2024). Sebagus apapun visi misi perusahaan, tanpa adanya kontribusi karyawan, maka perusahaan tidak akan berhasil dan berujung gagal mencapai tujuan (Ellys & Ie, 2020). Karyawan

berkemampuan unggul merupakan hal mendasar pada kemakmuran suatu bisnis di perusahaan (Agriffina & Setyawan, 2023). Untuk mempertahankan karyawan bertalenta, *job satisfaction* adalah komponen yang dibutuhkan perusahaan untuk mewujudkan terbentuknya rasa *organizational commitment* pada karyawan (Handayaningrum & Tanuwijaya, 2023). Faktor penting yang mempengaruhi *job satisfaction* ialah lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung. Lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada retensi karyawan dalam organisasi (Nelson & Fitriana, 2024). Akan tetapi, belum ada penelitian terdahulu yang menjelaskan variabel *job satisfaction* secara komprehensif dan *organizational commitment* dengan fokus karyawan sektor kafe di Kota Batam.

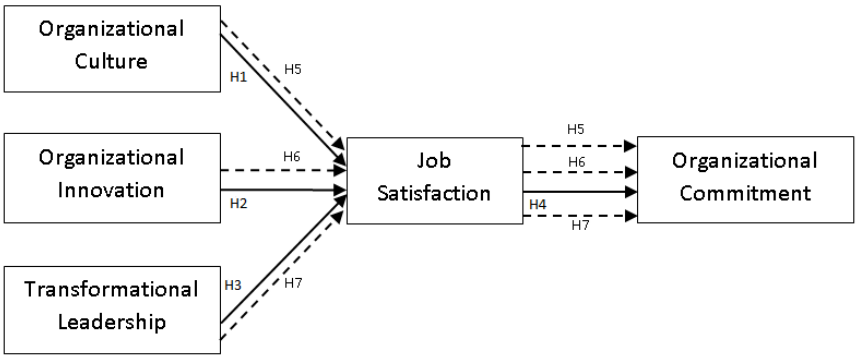
Riset yang dilakukan (Jufrizen et al., 2023) juga mengindikasikan bahwa jo*b satisfaction* menjadi faktor yang mempengaruhi *organizational commitment* karena dapat meningkat seiring dengan adanya peningkatan pada *job satisfaction*. Dikutip dari (Sena, 2020), penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa *organizational culture* berhubungan dengan *job satisfaction* (Ahamed et al., 2015; Habib et al., 2014; Qazi et al., 2017) juga mempengaruhi *organizational commitment* (Abid Alvi et al., 2014; Dwivedi et al., 2014; Inanlou et al., 2017; Niguse et al., 2018).

Saat ini, tingginya angka *turnover intention* menjadi persoalan pada banyak perusahaan karena rendahnya rasa komitmen yang dimiliki karyawan (Jamal et al., 2021). Sehingga wajib bagi perusahaan mempertahankan karyawan dengan menumbuhkan rasa komitmen karyawan pada perusahaan (Stefani & Santoso, 2020). Permasalahan yang kini kerap dialami oleh para karyawan adalah perusahaan yang tidak memperhatikan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam menuntun sumber daya manusianya, selain itu kurangnya kesadaran akan pentingnya karyawan membuat banyaknya perusahaan memandang kecil rasa komitmen yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengeluarkan usaha yang maksimal untuk memuaskan karyawan. Hal ini merupakan permasalahan yang dialami kafe di Kota Batam, yaitu Ocean Cafe, 2by2 Cafe, Board Games Cafe, Lee's Cafe, Toko Kopi Hana, HuluHala Cafe, Jooz Aja, Cheryl Coffee & Toast sebagai objek penelitian. Dengan permasalahan diatas, disimpulkan penelitian dilakukan bertujuan mengidentifikasi pengaruh *organizational culture*, *organizational innovation*, *transformational leadership*, dan *job satisfaction* pada *organizational commitment* yang dimiliki karyawan kafe di Kota Batam yang berniat meninggalkan tempat bekerjanya.

METODE

Riset dilakukan dengan jenis penelitian kuantitatif dalam bentuk survei yang menggunakan kuesioner disebarkan melalui Google Form sebagai instruksi penelitian dalam pengumpulan data berdasarkan teknik *purposive sampling*. Populasi yang diambil pada penelitian ialah karyawan yang bekerja pada kafe yang berbasis di Kota Batam dengan sampel yaitu karyawan Ocean Cafe, 2by2 Cafe, Board Games Cafe, Lee's Cafe, Toko Kopi Hana, HuluHala Cafe, Jooz Aja, Cheryl Coffee & Toast dengan minimal bekerja 1 tahun.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode Hair et al untuk menentukan jumlah sample (Asari et al., 2023). Dimana jumlah responden yang dibutuhkan adalah jumlah kuesioner dikalikan 10. Kuesioner terdiri dari 24 indikator dengan keseluruhan variabel yang diteliti menggunakan pendekatan skala likert 5 poin sebagai alat tolak ukur, tanggapan 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Proses pengumpulan data menghasilkan 220 data valid. Kuesioner dibagikan secara *online* menggunakan aplikasi Google Form dari November 2024 hingga Januari 2025. Berdasarkan metode yang dijelaskan, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Hasil Riset

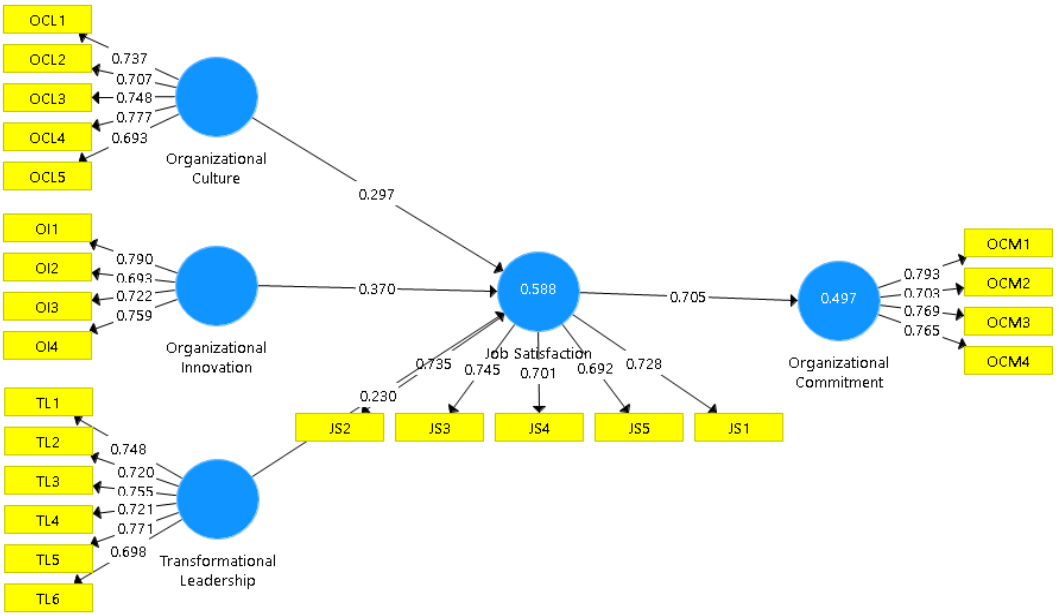
Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sebagai hasil dari kajian yang telah diuraikan sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*
H2: *Organizational innovation* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*
H3: *Transformational leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*
H4: *Job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment*
H5: *Organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi
H6: *Organizational innovation* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi
H7: *Transformational leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil didasarkan pada jawaban responden serta tahapan yang diambil untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Tujuan analisis ialah untuk menguji, membuktikan, dan menjawab hipotesis. Hasilnya adalah sebagai berikut:



Sumber: Output SMARTPLS 3. 0.

Gambar 2. Outer Model

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 24 indikator pengukuran variabel dalam penelitian dinyatakan valid secara konvergen karena memiliki nilai *outer loadings* yang memenuhi syarat nilai di atas 0,6 dan juga setiap variabelnya memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7 dan memiliki nilai *composite reliability* di atas minimum, yaitu 0,6 (Nuzula Agustin, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memenuhi kriteria discriminant validity.

Uji *R-Square*

Tabel 1. Uji *R-Square*

Variabel	R Square
Job Satisfaction	0,588
Organizational Commitment	0,497

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pada tabel 1 menunjukkan nilai *R-square job satisfaction* yang terbesar dengan nilai 0,588 sehingga termasuk dalam kategori kuat dikarenakan memenuhi standar nilai *R-square* di atas 0,50 dan variabel *organizational commitment* memiliki nilai terkecil sebesar 0,497 sehingga masuk dalam kategori moderate (Nuzula Agustin, 2021).

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini didasarkan pada nilai *path coefficient*, yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dan nilai *boothstrapping* yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis Langsung

Variabel	*Sample Mean*	*T-Statistic*	*P-Values*	Kesimpulan
H_1: OCL > JS	0,299	3,723	0,000	Diterima
H_2: OI > JS	0,371	5,228	0,000	Diterima
H_3: TL > JS	0,229	2,899	0,004	Diterima
H_4 : JS > OCM	0,706	17,500	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tabel 3. Uji Hipotesis Tidak Langsung

Variabel	*Sample Mean*	*T-Statistic*	*P-Values*	Kesimpulan
H_5 : OCL > JS > OCM	0,212	3,532	0,000	Diterima
H_6: OI > JS > OCM	0,262	5,127	0,000	Diterima
H_7: TL > JS > OCM	0,162	2,826	0,005	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2025)

Terdapat pengaruh positif antara *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji dari hipotesis pertama terlihat bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*, yang ditunjukkan oleh nilai *sample mean* 0,299 > 0, nilai t-statistik sebesar 3,723 > 1,645, dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, ketika kafe memiliki *organizational culture* yang bagus, maka hal tersebut akan semakin mengembangkan rasa *job satisfaction* karyawan kafe. Temuan ini juga serupa dengan temuan dari penelitian (Mande & Supriadi, 2024) yang menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari *organizational culture* terhadap *job satisfaction* di Muhammadiyah University of Palu. Kemudian juga sesuai dengan temuan dari studi (Korda & Rachmawati, 2022) yang menerangkan bahwa *organizational culture* secara positif mempengaruhi *job satisfaction* pada PT UTS. Hasil yang sama juga ditemukan dari riset (Mon et al., 2024) bahwa adanya pengaruh secara langsung variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh positif antara *Organizational Innovation* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji dari hipotesis kedua terlihat bahwa nilai yang dihasilkan dari penelitian menegaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *organizational innovation* dan *job satisfaction* dengan nilai *sample mean* 0,371 > 0, nilai t-statistik 5,228 > 1,645, dan nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *organizational innovation* berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan kafe. Studi oleh (Afrizal et al., 2021) juga menunjukkan bahwa *organizational innovation* secara signifikan dapat mempengaruhi *job satisfaction* yang berarti bahwa *organizational innovation* yang dimiliki oleh karyawan BPN Aceh berpengaruh terhadap peningkatan *job satisfaction*. Dalam riset yang dilakukan (Lesmana et al., 2021) juga terlihat bahwa *organizational innovation* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik PT UTAC mengelola *organizational innovation* akan semakin meningkatkan *job satisfaction*.

Terdapat pengaruh positif antara *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji dari hipotesis ketiga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan antara variabel *transformational leadership* dan *job satisfaction* dengan nilai *sample mean* 0,229 > 0, nilai t-statistik 2,899 > 1,645, dan nilai *p-values* 0,004 < 0,05. Dari temuan, dapat diartikan bahwa ketika suatu kafe menerapkan gaya kepemimpinan *transformational leadership*, maka *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan kafe juga kian meninggi. Temuan yang serupa didapatkan dalam penelitian (Anindita & Tanuwijaya, 2023) yang menuturkan bahwa adanya korelasi positif *transformational leadership* pada persepsi *job satisfaction*. Kemudian, hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gunawan & Bangun, 2024), adanya *job satisfaction* dipengaruhi secara langsung oleh *transformational leadership*. Ini karena perusahaan membutuhkan manajemen yang baik yang berfokus pada *transformational leadership*.

Terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

Hasil uji dari hipotesis keempat menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational commitment* dengan nilai *sample mean* 0,706 > 0, nilai t-statistik sebesar 17,500 > 1,645, dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut berarti semakin karyawan kafe merasakan *job satisfaction* maka akan semakin kuat juga rasa *organizational commitment* yang dimiliki karyawan pada kafe tempatnya bekerja. Hasil penelitian sesuai dengan temuan dari riset yang dilakukan (Afriawanto & Ferine, 2023) menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara positif dan signifikan memengaruhi *organizational commitment* pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Raya. Begitu juga dengan hasil

penelitian dari (Hiola & Hanurawan, 2022) yang menemukan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai yang positif dan signifikan pada PT X sehingga penelitian dapat diterima.

Terdapat pengaruh positif antara *Organizational Culture* terhadap *Organizational Commitment* dimediasi melalui *Job Satisfaction*

Hasil uji dari hipotesis kelima memperlihatkan bahwa *organizational culture* mempunyai korelasi positif yang signifikan pada *organizational commitment* melalui *job satisfaction* dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Artinya, semakin bagus *organizational culture* yang dimiliki suatu kafe, maka akan semakin meningkatkan rasa *job satisfaction* yang dimiliki karyawan kafe, berujung mengembangkan rasa *organizational commitment* mereka pada kafe. Hal ini serupa dengan temuan yang dilakukan oleh (Laihad et al., 2025) yang memperoleh bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan *organizational culture* terhadap *organizational commitment*. Begitu pun dengan temuan dari riset terdahulu (Senjaya & Anindita, 2020) yang mendapatkan adanya *job satisfaction* perantaraan hubungan antara *organizational culture* dan *organizational commitment* pada karyawan industri pertambangan.

Terdapat pengaruh positif antara *Organizational Innovation* terhadap *Organizational Commitment* dimediasi melalui *Job Satisfaction*

Hasil uji dari hipotesis keenam mengindikasikan bahwa *organizational innovation* memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational commitment* dengan variabel *job satisfaction* sebagai mediasi, dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *organizational innovation* yang besar di kafe, akan berdampak pada peningkatan rasa *job satisfaction* yang dimiliki karyawan kafe, sehingga akan menambah rasa *organizational commitment* pada kafe. Hasil penelitian sesuai dengan temuan dari riset yang dilakukan (Salam et al., 2023) menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara parsial memediasi hubungan antara *organizational innovation* dan *organizational commitment.* Begitu juga dengan hasil penelitian dari (Khan et al., 2025) bahwa *job satisfaction* berperan sebagai mediator positif dalam hubungan antara *organizational innovation* dan *organizational commitment*.

Terdapat pengaruh positif antara *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Commitment* dimediasi melalui *Job Satisfaction*

Hasil uji dari hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *transformational leadership* memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational commitment* dengan variabel *job satisfaction* sebagai mediasi, dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,005. Yang artinya, apabila suatu kafe menetapkan gaya kepemimpinan *transformational leadership*, maka karyawan kafe akan merasa dilibatkan sehingga timbul rasa *job satisfaction* dan secara tidak langsung akan menumbuhkan rasa *organizational commitment* karyawan kafe. Penelitian yang dilakukan oleh (Sarona & Doble, 2025) bahwa *job satisfaction* secara parsial memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *organizational commitment*. Dalam riset yang dilakukan (Rachmah et al., 2022) juga terlihat bahwa variabel *job satisfaction* merupakan mediasi positif dan signifikan antara *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

KESIMPULAN

Penelitian ini secara menyeluruh meneliti dampak dari *organizational culture*, *organizational innovation*, dan *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* di antara karyawan kafe di Batam, dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini membahas tingginya tingkat *turnover intention* di antara karyawan kafe, yang menunjukkan rendahnya *organizational commitment*, yang diperburuk oleh kurangnya

perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan *job satisfaction* dalam industri kafe yang kompetitif pasca-COVID-19 di Batam. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dari survei terhadap 220 karyawan kafe dianalisis dengan SEM menggunakan SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan dan positif mempengaruhi *organizational commitment*, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas lebih berkomitmen terhadap perusahaan mereka. Selain itu *organizational culture*, *organizational innovation*, dan *transformational leadership* juga terbukti secara positif mempengaruhi *job satisfaction*. Temuan utama adalah peran mediasi *job satisfaction. Organizational culture* yang positif, *organizational innovation* yang tinggi, dan *transformational leadership* yang efektif secara tidak langsung meningkatkan *organizational commitment* melalui peningkatan *job satisfaction*. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang mendukung, inovasi, dan kepemimpinan yang inspiratif tidak hanya meningkatkan *job satisfaction* tetapi juga memperkuat ikatan emosional dan loyalitas terhadap kafe.

Studi ini menyoroti bahwa untuk membangun *organizational commitment* yang kuat, khususnya di kafe berlokasi Batam, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inovatif, dan suportif agar dapat mempertahankan karyawan berkualitas dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan di wilayah Batam, sehingga temuannya mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi di daerah lain. Karena itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih akurat.

REFERENSI

Afriawanto, D., & Ferine, K. F. (2023). The Influence Of Job Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Commitment At Bpjs Ketenagakerjaan Branch Offices All Medan Raya Area. *Sibatik Journal | Volume*, *2*(12). Https://Doi.Org/10.54443/Sibatik.V2i12.1530

Afrizal, T. F., Mukhlis, & Musnadi, S. (2021). The Effect Of Competency, Organizational Innovation And Workload On Job Satisfaction And Its Implications On Employee Performance Of Bpn Aceh. *International Journal Of Business Management And Economic Review*, *04*(03). Https://Doi.Org/10.35409/Ijbmer.2021.3265

Agriffina, J., & Setyawan, A. (2023). *Analisis Pengaruh Organizational Commitment, Transformational Leadership Dan Organizational Communication Terhadap Organizational Change Pada Industri Elektronik*. *7*(3), 2023.

Alifia Nabila, & Andhika Anandya. (2022). Studi Tentang Implementasi Strategi Bersaing Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 54–62. Https://Doi.Org/10.29313/Jra.V2i1.974

Andi Asari, Donal Nababan, A. P. O. A., Jiarti Kusbandiyah, Nana Citrawati Lestari, Lesi Hertati, M., Baiq Fina Farlina, Aditya Pandowo, M. L. P., & Zulkarnaini, A. N. A. A. (2023). *Dasar Penelitian Kuantitaif*.

Anindita, R., & Tanuwijaya, J. (2023). The Effect Of Transformational Leadership, Job Motivation, Reward On Job Satisfaction And Job Performance. In *Indonesian Interdisciplinary Journal Of Sharia Economics (Iijse)* (Vol. 6, Issue 3).

Ausat, A. M. A., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Commitment And Work Performance. *Journal Of Leadership In Organizations*, *4*(1). Https://Doi.Org/10.22146/Jlo.71846

Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *20*(1), 75–84. Https://Doi.Org/10.28932/Jmm.V20i1.3026

Gunawan, C. A., & Bangun, W. (2024). *Jurnal Education And Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan Hal*. *12*(1), 343. Https://Doi.Org/10.37081/Ed.V12i1.5755

Hanadian Nurhayati-Wolff. (2024). *Coffee Market In Indonesia- Statistics & Facts*. Statista.

Handayaningrum, C. P., & Tanuwijaya, J. (2023). *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening*. *7*(3), 2023.

Hiola, A. A., & Hanurawan, F. (2022). Relationship Between Organizational Commitment And Employee Satisfaction Of Pt X. *Kne Social Sciences*. Https://Doi.Org/10.18502/Kss.V7i18.12390

Investasi, K. B. K. Dan. (2023). *Keppres 17/2023: Berakhirnya Status Pandemi Covid-19 Di Indonesia*. Jdih Kemenko Marves.

Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, *3*(1), 38–44. Https://Doi.Org/10.37479/Jeej.V3i1.8583

Jufrizen, J., Khair, H., Annisa, N., & Hawariyuni, W. (2023). Person-Organization Fit And Employee Performance: Mediation Role Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *19*(2), 345–363. Https://Doi.Org/10.33830/Jom.V19i2.5861.2023

Khan, U. Z., Arshad, Z., Sethi, S., Awan, S. H., & Iqbal, M. J. (2025). Uncovering The Effect Of Innovation Climate On Organization Effective Commitment Withmediating The Role Of Job Satisfaction. *Research Journal For Social Affairs*, *3*(2), 275–284. Https://Doi.Org/10.71317/Rjsa.003.02.0148

Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). Influence Of Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Employee Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *18*(2), 57–73. Https://Doi.Org/10.33830/Jom.V18i2.3706.2022

Laihad, G. H., Hardhienata, S., & Yuliana, T. I. (2025). Strengthening Organizational Commitment Among Vocational School Teachers: The Roles Of Personality, Leadership, Culture, And Job Satisfaction. *Jurnal Pendidikan*, *17*(2), 2512–2525. Https://Doi.Org/10.35445/Alishlah.V17i2.7558

Lesmana, H., Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2021). Organization Innovation Effect On Job Satisfaction And Employee Engagement Over Job Performance At Pt. Utac Manufacturing Services Indonesia. *Journal Of Multidisciplinary Academic*, *5*(3). Https://Doi.Org/10.51971/Joma.V5n3.057602021

Mande, H., & Supriadi, A. (2024). The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment, On Motivation And Job Satisfaction Of Employees And Lecturers At Muhammadiyah University Of Palu. *International Journal Of Health, Economics, And Social Sciences (Ijhess)*, *6*(3), 904–918. Https://Doi.Org/10.56338/Ijhess.V6i3.5867

Mon, M. D., Calvin, & Yuswardi. (2024). *Analysis Of Factors Affecting Turnover Intention In Bpr Batam City Bank Employees*. *8*(01), 126–145.

Nelson, A., & Fitriana, A. (2024). *Jbti : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi What Do Explore Employee Retention Factors : The Mediating Role Of Job Satisfaction*. *15*(2), 125–142.

Nikunj. (2025). *Restaurant Turnover Statistics 2025: Revenue Data, Industry Trends & Performance Insights*. Restroworks. Https://Www.Restroworks.Com/Blog/Restaurant-Turnover-Statistics-2025/

Nurul Izzah Anuar, H. G. And, Mansor, Z. D., & Ishak, M. (2023). Turnover Intention Among Employees In The Restaurant Industry: A Lesson Learned From Covid-19 Pandemic. *International Journal Of Academic Research In Economics And Management Sciences*, *12*(4). Https://Doi.Org/10.6007/Ijarems/V12-I4/19775

Nuzula Agustin, I. (2021). *Modul Statistika Analisis Pls-Sem (Partial Least Squares-Structural Equation Modelling) Menggunakan Program Smart Pls Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Internasional Batam 2021*. 1–41. Www.Smartpls.Com

Purwanto, A. (2021). *Ekonomi Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19: Potret Dan Strategi Pemulihan 2020-2021*. Kompas.Id.

Putri, S. A., Mirzania, A., & Hartanto, D. (2020). The Importance Of A Transformational Leadership Model In Managing Organizational Culture. In *Journal Of Leadership In Organizations* (Vol. 2, Issue 1). Https://Jurnal.Ugm.Ac.Id/Leadership

Rachmah, A. R., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2022). The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Commitment: Mediating Role Of Job Stress And Job Satisfaction. *International Journal Of Research In Business And Social Science (2147-4478)*, *11*(8), 102–112. Https://Doi.Org/10.20525/Ijrbs.V11i8.2134

Salam, M. A. El, Ibrahim, Y., Sobaih, A. E. E., & Elsalam, M. A. E. M. E. A. (2023). *The Impact Of Organizational Culture On Organizational Commitment In Red Sea Hotels: Mediating Role Of Job Satisfaction*.

Sarona, R. E. C., & Doble, R. G. (2025). The Mediating Effect Of Job Satisfaction On The Relationship Between Transformational Leadership And Organizational Commitment. *American Journal Of Multidisciplinary Research And Innovation*, *4*(3), 6–22. Https://Doi.Org/10.54536/Ajmri.V4i3.4473

Sena, A. (2020). *Jurnal Perhubungan Udara The Influence Of Organizational Culture , Job Satisfaction , And Professional Commitment On Innovative Behavior Of Flight Instructors At The Civil Flight School In Indonesia*. *9066*, 1–17.

Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The Role Of Transformational Leadership And Organizational Culture Towards Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Journal Of Applied Management (Jam)*, *18*(4). Https://Doi.Org/10.21776/Ub.Jam.2020.018.04.15

Setyawan, A., & Fenny. (2024). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam*. *8*(1).

Sofia, S., & Wisudawati, W. N. (2023). Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Barista. *Merpsy Journal*, *15*(1), 24. Https://Doi.Org/10.22441/Merpsy.V15i1.19752

Stefani, G., & Santoso, T. (2020). *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan Pt Segar Dengan Happiness At Work Dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi* (Vol. 8, Issue 1).

Sugianto, D. (2019). *Hasil Riset: Kedai Kopi Di Ri Bertambah 2.000 Dalam 3 Tahun*. Detikfinance.

Valencia, & Kurniawan, R. (2021). *Analısıs Pengaruh Kualıtas Makanan, Kualıtas Pelayanan, Dan Kualıtas Lıngkungan Fısık Terhadap Mınat Berperılaku Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagaı Varıabel Mediası Pada Café Dı Kota Batam*.

Yonatan, A. Z. (2024). *Kopi Jadi Bagian Dari Kehidupan Masyarakat Indonesia*. Goodstats.