

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN COFEESHOP DI KOTA KUDUS

Mega Indah Fakhrunnisa¹, Nugraini Aprilia²

^{1,2}Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus

Alamat e-mail : 202060141@std.umk.ac.id¹ , nugraini.aprilia@umk.ac.id².

ABSTRACT

The purpose of this study was to empirically determine the relationship between work environment and compensation with turnover in coffeeshop employees in Kudus city. This research is quantitative in nature. This research was conducted at Jota Kudus from September to December 2024. In this study, researchers took the population as active employees for 2 years at the coffeshop who had been affected by turnover. The sampling technique used in this study is non probability sampling with purposive sampling method. Collecting data in this study using the work environment scale, compensation scale, and turnover scale. Data analysis in this study used two predictor regression analysis methods and product moment. The results of this study indicate that the major hypothesis which says there is a significant relationship between work environment and compensation with turnover is accepted with an effective contribution of 25.1%. Thus, the conclusion of this study is that work environment and compensation have a significant influence on turnover in coffeeshop employees in Kudus City.

Keywords: Turnover, Work Environment, Compensation, Coffeeshop Employees

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan *turnover* pada karyawan *coffeeshop* di kota Kudus. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Jota Kudus dari September hingga Desember 2024. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasinya adalah karyawan aktif selama 2 tahun di *coffeeshop* yang pernah terdampak *turnover*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling method*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala lingkungan kerja, skala komensasi, dan skala *turnover*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dua prediktor dan *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis mayor yang mengatakan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan *turnover* diterima dengan sumbangan efektif 25.1%. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap *turnover* pada karyawan *coffeeshop* di Kota Kudus.

Kata Kunci: *Turnover*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karyawan *Coffeeshop*

A. Pendahuluan

UMKM atau Usaha Mikro Kecil Menengah merupakan salah satu

usaha yang berkontribusi banyak dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia dan dianggap sebagai

solusi untuk memperbaiki perekonomian nasional. Salah satu usaha yang termasuk dalam bisnis UMKM adalah *coffeeshop*. Perkembangan usaha *coffeeshop* di Indonesia semakin berkembang pesat. Minuman kopi sangat diminati oleh masyarakat. Pada saat ini, masyarakat datang ke *coffeeshop* bukan hanya sekedar untuk menikmati secangkir kopi dan *dessert* saja, tetapi juga sebagai tempat untuk bekerja. Karena hal tersebut, pemilik atau *owner coffeeshop* memiliki strategi untuk membangun tempat usahanya semenarik mungkin dengan mengusung konsep tempat klasik maupun modern (Praditya dan Sulastri, 2022).

Pada tahun 2016-2017 pertumbuhan konsumsi kopi dan industri *coffeeshop* sama-sama meningkat, karena pada tahun tersebut terdapat banyak inovasi, seperti inovasi pada varian rasa, cara pembelian yang sudah bisa *take away* dan melalui aplikasi, serta strategi pemasaran melalui *influencer marketing* (Toffin, 2020). Pada tahun 2018- 2019 pertumbuhan *coffeeshop* mengalami penurunan yang cukup drastis, sedangkan pertumbuhan konsumsi kopi nasional semakin meningkat. Hal tersebut dikarenakan

masyarakat lebih tertarik untuk mengonsumsi produk kopi *Ready to Drink* (RTD) karena dianggap lebih praktis (Aulia Shafira, 2020).

Maraknya bisnis *coffeeshop* menuntut para pelaku usaha dan karyawan untuk terus berinovasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti persaingan dilihat dari segi harga, lokasi, menu dan karyawan *coffeeshop* tersebut. Salah satu yang menjadi fokus dari para pelaku usaha *coffeeshop* adalah masih terbatasnya sumber daya manusia dengan *skill* standar *coffeeshop* yang seharusnya dimiliki oleh karyawan, selain itu asumsi dan pola pikir masyarakat yang melihat bahwa pekerjaan pada bidang usaha *coffeeshop* belum termasuk pekerjaan dengan kategori yang menjanjikan menyebabkan tingginya *turnover* pada karyawan yang bekerja di *coffeeshop* (Mustahim dkk., 2009).

Saklit (2017) menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan dari sebuah industri dan organisasi untuk mengelola sumber daya dengan baik, dalam hal ini mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu dan pengelolaan biaya ketenagakerjaan yang baik. *Turnover* oleh Spector (2012)

didefinisikan sebagai pengunduran diri karyawan. Gejala *Turnover* dapat terjadi di setiap industri dan pengunduran diri karyawan lebih mungkin terjadi kepada karyawan yang tertekan. Biron & Boon (2013) menyatakan bahwa *Turnover* memiliki dampak yang signifikan bagi sebuah perusahaan, dampaknya antara lain adalah turunnya tingkat produksi, keluarnya biaya untuk melakukan proses perekrutan, penyeleksian dan pelatihan karyawan baru. Dengan demikian dapat disimpulkan seiring dengan tingginya tingkat *Turnover*, semakin tinggi juga biaya yang dikeluarkan untuk proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru (Stanley dkk., 2013).

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis, usaha *coffeeshop* harus memiliki keunggulan untuk dapat meningkatkan daya saing supaya dapat bersaing dengan bisnis *coffeeshop* lain. Strategi dalam meningkatkan daya saing yang bisa digunakan oleh pemilik usaha adalah design bangunan tempat usaha dan karyawannya. Memiliki sumber daya manusi yang baik sangat dibutuhkan dalam meningkatkan keunggulan dan daya saing bisnis *coffeeshop* harus memiliki sumber daya manusia yang baik. Menurut Samsuni (2017)

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan atau bisnis yang memiliki peran penting untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Kesuksesan itu tergantung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Perlu diadakannya strategi yang efektif dan efisien guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) dalam suatu perusahaan, karena karyawan merupakan faktor yang paling penting bagi suatu perusahaan atau bisnis dan harus diperhatikan dan dipertahankan agar tidak terjadi *turnover* karyawan. Ketika tingkat *turnover* karyawan di suatu organisasi tinggi, maka hal itu dapat berdampak buruk pada daya saing dan profitabilitas organisasi (Badriyah, 2015 dalam M. Angga & Sulastri, 2022).

Menurut Sudiro (2011) perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *Turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. *Turnover Intention* ditandai dengan

menyangkut pada perilaku karyawan, yang antara lain: terdapat tingkat absensi yang cukup tinggi, malas bekerja dan naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib untuk menentang atasan. *Turnover* merupakan petunjuk kestabilan karyawan, semakin tinggi *Turnover*, berarti semakin seringnya terjadi tingkat pergantian karyawan.

Menurut Mobley (Halimah, 2016) salah satu faktor penyebab *turnover* pada karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Yunita (2015) yang menyebutkan *turnover* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan, baik secara fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan tempat kerja seperti luas ruangan kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan interaksi yang terjadi antar karyawan. Menurut Nitisemito (2000), mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai berikut Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Hasil penelitian M. I. Qureshi (2013) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan, maka *turnover* akan menurun. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal dan merasa aman. Banyak dijumpai di perusahaan garmen dengan karyawan yang masa kerjanya sampai puluhan tahun karena sudah merasa nyaman dilingkungan pekerjaan itu.

Hasil penelitian Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan. Faktor-faktor seperti dukungan dari atasan, hubungan baik dengan rekan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Terjadinya *turnover* diawali dengan munculnya *Turnover* oleh karyawan. Menurut Harnoto (2002) dalam Widjaja (2008) *Turnover*

adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan untuk keluar muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan dan hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Rivai (2009) faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover* salah satunya adalah kompensasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Gomes, 2003). Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik pegawai, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Hariandja, 2002). Simamora (2004) menyatakan bahwa Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Compensation (kompensasi) merupakan psuatu pendapatan dalam bentuk barang maupun uang yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial sebagai upah untuk jasa yang telah

diberikan kepada perusahaan (Elfi Azhar, dkk., 2020). Dari penelitian yang dilakukan oleh Vizano, dkk. (2021) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover*. Artinya, kompensasi memiliki pengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, kompensasi yang baik mampu meningkatkan motivasi karyawan dan membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan. Menurut Sartono dkk., (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover*.

Dari fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi terjadinya *turnover*. Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan *turnover* pada karyawan *coffeeshop* di kota Kudus".

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) Penelitian Kuantitatif sebagai metode penelitian, Dalam penelitian ini peneliti

mengambil populasinya adalah karyawan aktif selama 2 tahun di *coffeshop* yang pernah terdampak *turnover*, Metode ini dipilih karena pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan atau kriteria yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah 121 karyawan aktif selama 2 tahun di *coffeshop*. pengumpulan data menggunakan skala *turnover*, skala kompensasi dan skala lingkungan kerja, analisis data bersifat kuantitatif / statistika dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data secara deskriptif, analisis data akan dilakukan menggunakan program SPSS 26.0 for Windows. Analisis Statistik, Uji Normalitas Data, Uji Linieritas Hubungan, Analisis Korelasi Product Moment, Analisis Regresi Linear Sederhana dan Koefisien Determinan..

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan *turnover* pada karyawan coffeshop dengan melibatkan 121 responden. Berdasarkan hasil penelitian,

mayoritas responden berusia 23-25 tahun (50,4%), perempuan (59,5%), dan memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun (60,3%). Data lingkungan kerja menunjukkan mayoritas responden berada dalam kategori sangat buruk (52,9%), sedangkan data kompensasi didominasi oleh kategori sedang (72,7%). Pada aspek *turnover*, kategori tinggi menjadi yang paling dominan dengan persentase 38,8%.

Analisis regresi dua prediktor menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki hubungan signifikan dengan *turnover* ($p = 0,003$) dengan kontribusi sebesar 25,1%.

Tabel 1.1 Hasil Uji Hipotesis Mayor

R	R Square	F	Sig. (p)
0.501	0.251	0.251	0.003

Analisis korelasi parsial menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan negatif signifikan dengan *turnover* ($p = 0,000$; $r = -0,496$), yang berarti semakin buruk lingkungan kerja, semakin tinggi *turnover*.

Tabel 1.2 Hasil Analisis Korelasi Lingkungan Kerja dan Turnover

R	R Square	Sig (p)
0.496	0.246	0.000

Kompensasi juga menunjukkan hubungan negatif

signifikan dengan turnover ($p = 0,006$; $r = -0,337$), yang berarti semakin rendah kompensasi, semakin tinggi *turnover*.

Tabel 1.3 Hasil Analisis Korelasi Kompensasi dan Turnover

R	R Square	Sig (p)
0.337	0.142	0.006

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi korelasi antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover* pada karyawan *coffeeshop*. Berdasarkan analisis regresi hipotesis mayor pada tabel 1.1, disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan *Turnover*. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan *Turnover* diterima dengan sumbangan efektif sebesar 25.1%, dan sisanya sebesar 74.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan menurut Mobley dkk seperti yang dikutip oleh Asmiyati dkk (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* yaitu semakin

rendah lingkungan kerja akan semakin mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Sejalan dengan hal tersebut menurut David & Riyadus (2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* bahwa semakin rendah kompensasi akan semakin mampu meningkatkan *turnover* karayawan.

Menurut Nugroho dan Darmawati (2018), kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kompensasi, yang mencakup imbalan finansial dan non-finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, berperan penting dalam membentuk rasa dihargai pada karyawan. Jika kompensasi yang diberikan adil dan memadai, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung juga berdampak besar pada kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Ketika kompensasi dan lingkungan kerja dikelola dengan baik secara bersamaan, keduanya dapat

memperkuat satu sama lain dalam mengurangi turnover intention.

Hasil uji hipotesis minor pertama pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan *turnover*. Sehingga hipotesis yang menyatakan semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin rendah *turnover*, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah pula *turnover* di tolak. Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian Edduar (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (terutama aspek non-fisik) cenderung berhubungan positif dengan kepuasan kerja, yang dapat menurunkan *turnover*. Namun, dalam beberapa kasus, faktor-faktor seperti ketidakjelasan peran, beban kerja yang tinggi, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif justru meningkatkan *turnover*, sehingga hipotesis hubungan negatif tidak selalu *valid*. Namun, faktor-faktor seperti ketidakjelasan peran, beban kerja yang tinggi, dan stres kerja terbukti meningkatkan *turnover*, menunjukkan bahwa hubungan ini dapat bervariasi tergantung pada konteks tertentu (Jaya dkk., 2023)

Zumrah (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja non verbal,

seperti dukungan organisasi dan kepemimpinan partisipatif, memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang secara signifikan menurunkan *turnover*. Beban kerja yang tinggi dan stres kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang berujung pada meningkatnya *turnover*. Penelitian Medina (2012) juga mendukung bahwa kepuasan kerja secara konsisten berhubungan negatif dengan turnover intention, tetapi efeknya dapat dimoderasi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi atau tingkat dukungan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja yang mendukung cenderung menurunkan *turnover*, kondisi seperti stres kerja atau ketidakjelasan peran dapat memperburuk situasi, sehingga hipotesis hubungan negatif tidak sepenuhnya berlaku di semua konteks.

Hasil uji hipotesis minor kedua pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kompensasi dengan *turnover*. Sehingga hipotesis yang menyatakan semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah *turnover*, sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula *turnover* di

tolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Akbar dkk., (2023) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*. Artinya kompensasi yang diberikan pelaku usaha *coffeeshop* belum diterapkan secara maksimal sehingga menyebabkan *turnover* pada setiap tahunnya, namun semakin baik tingkat pemberian kompensasi yang diberikan tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk menurunkan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan. Hal tersebut bisa jadi karena adanya faktor lain yang menjadi hambatan karyawan untuk meninggalkan perusahaan seperti alternatif pekerjaan dan pasar tenaga kerja

Studi dari Nawab dan Bhatti (2011) mengungkapkan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kompensasi yang kompetitif merupakan salah satu faktor utama dalam retensi karyawan, karena karyawan cenderung bertahan di tempat kerja yang memberikan penghargaan finansial

sesuai kontribusi mereka. Dengan demikian, ketika kompensasi meningkat, tingkat *turnover* cenderung menurun, yang menguatkan hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. Sebaliknya, rendahnya kompensasi berpotensi meningkatkan *turnover* karena karyawan mencari peluang yang lebih baik di tempat lain.

Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karir juga menjadi kendala. Banyak karyawan, terutama generasi muda, mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka berkembang secara profesional. Jika pekerjaan di *coffeeshop* terasa stagnan tanpa peluang promosi atau pelatihan, mereka lebih cenderung meninggalkan pekerjaan (Dessler, 2020). Ekspektasi yang tidak sesuai juga dapat berperan. Kompensasi yang baik sering kali menciptakan harapan terhadap pekerjaan yang lebih fleksibel atau nyaman. Namun, realitas pekerjaan yang melibatkan tekanan pelanggan, jam kerja panjang, atau beban kerja tinggi dapat memicu ketidakpuasan (Kreitner & Kinicki, 2014). Selain itu, *turnover* di industri *food and beverage* (F&B) umumnya tinggi karena sifatnya yang kompetitif dan banyaknya peluang serupa, yang

memudahkan karyawan untuk berpindah ke tempat lain yang menawarkan kondisi lebih menarik (Boella & Goss-Turner, 2019). Motivasi intrinsik yang rendah juga dapat menjadi penyebab. Karyawan yang bekerja semata-mata untuk alasan finansial tanpa keterikatan emosional cenderung kurang loyal terhadap pekerjaan mereka (Herzberg, 1968). Di sisi lain, kurangnya pengakuan atau apresiasi dari manajemen juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penghargaan non-material, seperti pengakuan atas kinerja, dapat memengaruhi retensi karyawan secara signifikan (Armstrong, 2021). Akhirnya, stres dan burnout yang sering terjadi di industri F&B akibat jam sibuk dan tuntutan kerja tinggi juga menjadi alasan utama karyawan memilih keluar meskipun kompensasi memadai (Maslach & Leiter, 2016).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan *turnover* pada karyawan *coffeeshop*. Secara lebih mendetail, variabel tersebut

menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dan *turnover* terbukti berhubungan tidak valid atau ditolak. Tapi hipotesis minor kedua yang mengenai adanya hubungan antara kompensasi dengan *turnover* terbukti berhubungan tidak valid atau ditolak. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini seperti hipotesis mayor yang diterima, hipotesis minor pertama dan hipotesis minor kedua dinyatakan ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Human resource management practice*. Kogan Page.
- Aulia, S. (2020). *Tren konsumsi kopi dan pertumbuhan industri RTD di Indonesia*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Biron, M., & Boon, C. (2013). Understanding the impact of turnover: Strategic HRM analysis. *Journal of Management*, 39(1), 56–87.
- Boella, M., & Goss-Turner, S. (2019). *Human resource management in the hospitality industry*. Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
- Gomes, F. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator

- tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488.
- Harnoto. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Gramedia.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management*. South-Western Cengage Learning.
- Medina, E. (2012). Job satisfaction and turnover intention: Effects on organizational culture. *Journal of Business Ethics*, 20(2), 101–112.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Mustahim, A., et al. (2009). *Strategi menghadapi turnover di sektor F&B*.
- Nugroho, H., & Darmawati, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(2), 159–171.
- Praditya, E., & Sulastri, E. (2022). *Perkembangan bisnis kopi di Indonesia*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Lingkungan kerja dan produktivitas*. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stanley, L., Vandenberghe, C., Vandenberg, R. J., & Bentein, K. (2013). Employee turnover and organizational performance: Testing a mediated model. *Human Resource Management Journal*, 23(4), 426–442.
- Toffin. (2020). *Industri kopi di Indonesia*.
- Vizano, R. et al. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(3), 215–226.
- Yunita, W. (2015). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 12–19.
- Zumrah, A. R. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(1), 41–49.