

Determinan Turnover Intention Karyawan Coffee Shop Di Semarang

Nihlatul Laeli

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Ana Kadarningsih

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Email: nihlatullaeli06@gmail.com

Korespondensi penulis: nihlatullaeli06@gmail.com

Abstract. *This study aims to see the effect of compensation, job satisfaction, and motivation on turnover intention. The objects of this research are employees who work in 30 coffee shops in Semarang. Data collection was carried out by library research and distributing questionnaires to coffee shop employees. There were 182 answers to the questionnaire from respondents, but only 141 data could be processed because the normality of the data did not reach the normality limit of 0.05. Data analysis methods in this study are descriptive analysis, data normality test, multiple linear regression analysis, and test the coefficient of determination (R^2). The tool or application used to analyze the data in this study is SPSS v.22 software. The results of this study show that the compensation variable has no significant effect on turnover intention, the job satisfaction variable shows a significant positive result on turnover intention, while the motivation variable shows a significant negative effect on turnover intention.*

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Motivation, Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh *compensation*, *job satisfaction*, dan *motivation* terhadap *turnover intention*. Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di 30 *coffee shop* Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan membagikan kuesioner ke karyawan *coffee shop*. Jawaban kuesioner dari responden sebanyak 182 jawaban, tetapi hanya 141 data yang dapat diolah dikarenakan normalitas data tidak mencapai batas normalitas 0.05. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji normalitas data, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2). Alat atau aplikasi yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah software SPSS v.22. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel *compensation* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, variabel *job satisfaction* menunjukkan hasil yang signifikan positif terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel *motivation* menunjukkan hasil yang signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Turnover Intention.

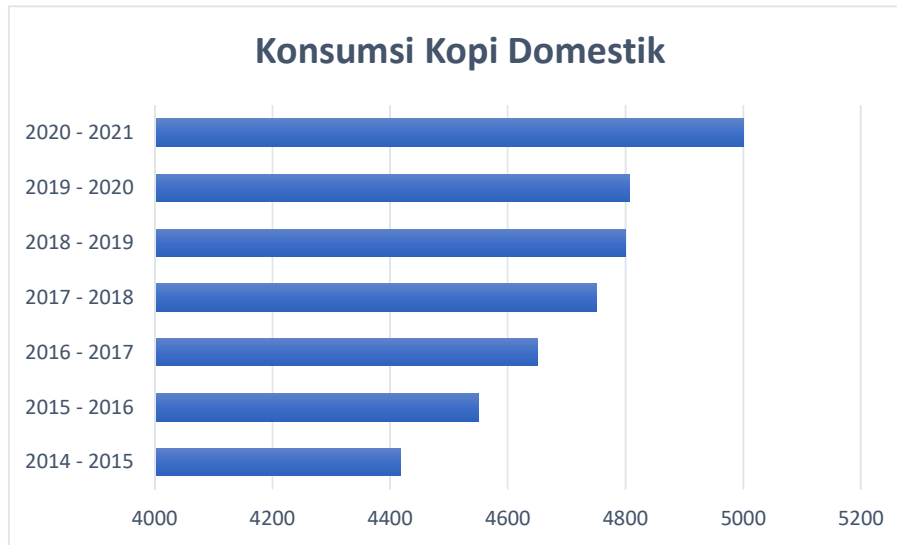
LATAR BELAKANG

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. UMKM mampu mengembangkan kreativitas masyarakat yang dapat memberikan ciri khas tersendiri dari hasil produksinya. Salah satu usaha yang termasuk dalam bisnis UMKM adalah *coffee shop*. Perkembangan usaha *coffee shop* di Indonesia semakin berkembang pesat. Minuman kopi sangat diminati oleh masyarakat. Pada saat ini, masyarakat datang ke *coffee shop* bukan hanya sekedar untuk menikmati secangkir kopi dan dessert saja, tetapi juga sebagai tempat untuk bekerja. Karena hal tersebut, pemilik atau *owner coffee shop* memiliki strategi untuk membangun tempat usahanya semenarik mungkin dengan mengusung konsep tempat klasik maupun modern. Hal ini mengakibatkan pemotongan biaya pada variabel lain termasuk kompensasi. Dalam memangkas biaya kompensasi para pemilik *coffee shop* biasanya menggunakan strategi dengan mempekerjakan tenaga kerja muda yang kebanyakan dari kalangan mahasiswa yang bekerja secara *part time* (Praditya dan Sulastri, 2022).

Karyawan merupakan salah satu bagian yang menjadi kunci bagi suatu organisasi/perusahaan baik dalam bidang perdagangan maupun jasa untuk menjalankan strategi organisasi dalam upaya mencapai tujuannya (Hidayati & Saputra, 2018). Dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki peranan penting bagi pertumbuhan bisnis *coffee shop* di Indonesia. Sehingga, para pelaku bisnis *coffee shop* harus menjaga kualitas dan kuantitas terbaik dari karyawannya (Praditya & Irbayuni, 2018).

Beberapa tahun terakhir, telah terjadi *trend* di kalangan masyarakat dengan hadirnya *coffee shop* di Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya tingkat konsumsi kopi nasional dan jumlah *coffee shop* di Indonesia. Pertumbuhan konsumsi kopi nasional dan industri *coffee shop* di Indonesia dapat dilihat dari grafik 1 dan 2 dibawah ini :

Grafik 1. Konsumsi Kopi Indonesia



Sumber : International Coffee Organization, 2021

Grafik 2. Pertumbuhan Industri Coffee Shop Indonesia



Sumber : Toffin, 2020

Berdasarkan pada grafik 1 presentase konsumsi kopi Indonesia meningkat 4,04%, dimana hal tersebut membuat banyaknya peluang usaha para pelaku bisnis untuk membuka usaha *coffee shop* di Indonesia. Akan tetapi, pada grafik 2 menunjukan tingkat pertumbuhan industri *coffee shop* mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015-2016 menunjukkan konsumsi

kopi nasional meningkat, akan tetapi ditahun yang sama industri *coffee shop* di Indonesia mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan konsumen *coffee shop* lebih memerhatikan proses penyeduhan kopi, dimana pada tahun tersebut mesin kopi baru memunculkan eksistensinya. Pada tahun 2016-2017 pertumbuhan konsumsi kopi dan industri *coffee shop* 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 *coffee shop* 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).

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis, usaha *coffee shop* harus memiliki keunggulan untuk dapat meningkatkan daya saing supaya dapat bersaing dengan bisnis *coffee shop* 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 *coffee shop* 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 intention* karyawan di suatu organisasi tinggi, maka hal itu dapat berdampak buruk pada daya saing dan profitabilitas organisasi (Badriyah, 2015 dalam M. Angga & Sulastri, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya meneliti tentang pentingnya karyawan untuk *coffee shop*, terutama yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan. Menurut Ksama (2016) berpendapat bahwa *turnover* karyawan merupakan permasalahan yang sering muncul dalam suatu perusahaan yang terkait dengan keinginan keluarnya karyawan. Menurut Jimmy Susilo (2019) menyatakan bahwa *turnover* karyawan perlu mendapatkan

perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan karena dapat berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan, apabila tingkat *turnover* karyawan rendah maka perusahaan dapat menekan biaya perekrutan sehingga bisa mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan *turnover* karyawan yaitu kompensasi (*compentation*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan motivasi (*motivation*). Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa lebih dihargai sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Apabila kompensasi yang diberikan rendah, maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin tinggi (Widayarti, et al., 2016 dalam M. Angga & Sulastri, 2022). Menurut Jimmy Susilo (2019) mengatakan bahwa rendahnya tingkat *turnover* karyawan disebabkan karena semakin tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Strategi yang bisa digunakan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan ialah dengan membina hubungan baik antara manajer dengan karyawan, meningkatkan keterlibatan kerja, memberikan motivasi kepada karyawan, adanya kebijakan perusahaan terkait dengan pemberdayaan karyawan, pemberian tugas atau pekerjaan yang sesuai, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Angie & Deborah, 2018). Menurut Hidayati & Saputra (2018) mengatakan bahwa motivasi muncul dari sendiri guna memenuhi kebutuhan individualnya dan bisa juga dikarenakan dorongan dari orang lain. Apabila motivasi yang dimiliki seorang karyawan tinggi, maka keinginan karyawan untuk berpindah kerja akan lebih kecil (Putriani & Dewi, 2014 dalam Ifan Johar, et al., 2022).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Sartono, et al. (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tentang pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Renardi & Kurniati (2022) memperoleh hasil bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Mujiati (2019) tentang hubungan antara motivasi terhadap *turnover intention* memperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Astri, et al. (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut hasil penelitian Michael & Artaya (2020) menyatakan bahwa *job*

satisfaction tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Ifan Johar, et al. (2022) motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan *research gap* diatas, diperoleh hasil penelitian yang berbeda-beda terkait dengan faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* serta terdapat hasil penelitian yang tidak konstan terkait variabel *compensation*, *job satisfaction*, dan *motivation*. Maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, sehingga penelitian ini mempunyai 3 tujuan penelitian, yaitu untuk melihat pengaruh kompensasi (*compensation*) terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop* Semarang, melihat pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop* Semarang, dan melihat pengaruh motivasi (*motivation*) terhadap *turnover intention* karyawan di *Coffee Shop* Semarang.

KAJIAN TEORITIS

Coffee Shop

Menurut Ferreira et al., (2020) mendefinisikan *coffee shop* sebagai tempat ketiga dalam kehidupan di perkotaan yang terlepas dari rumah dan pekerjaan, memberikan tempat untuk bertemu orang-orang, bersantai, dan membangun koneksi. Dengan perkembangan bisnis *coffee shop* yang terus meningkat, fungsi dari tempat tersebut semakin beragam, seperti menjadi tempat rekreasi, tempat untuk bekerja, menjadi tempat untuk mengembangkan koneksi, dimana hal tersebut dapat menjadikannya sebagai suatu komunitas (Elizabeth et al., 2020). Aktivitas dalam *coffee shop* yang dilakukan secara berulang, baik itu interaksi, praktik, maupun intervensi akan menciptakan rasa memiliki dan keakraban dengan publik (Blokland, 2017 dalam Ferreira, et al., 2021).

Menurut Ujang Sumarwan, seorang ahli perilaku konsumen menyatakan bahwa budaya minum kopi bukanlah sesuatu yang muncul akhir-akhir ini, namun budaya tersebut sudah ada sejak dulu di Indonesia. Kopi dilihat sebagai budaya bagi berbagai generasi, bukan hanya untuk mengurangi rasa lelah (Cahya, 2018). Hal tersebut menjadi daya tarik untuk para pengusaha untuk membuka usaha *coffee shop*, karena bisnis ini memiliki peluang yang baik dengan rata-rata keuntungan bisa mencapai 35%-45% dari total penjualan (Gumiwang, 2018).

Employee Turnover Intention

Employee Turnover Intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk pindah kerja atau keinginan keluar dari suatu perusahaan yang disebabkan karena rasa tidak nyaman atau mempunyai harapan memperoleh pekerjaan yang lebih baik dengan gaji yang lebih tinggi. Hal tersebut merupakan reaksi akhir yang akan dilakukan oleh karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan (Putri & Islamuddin, 2022). Beberapa bentuk dari *turnover employee* yaitu seperti perpindahan divisi perusahaan, pemecatan atau karena factor kematian dari karyawan, dan pengunduran diri (Elfenso & Andani, 2022). Menurut Ifan Johar, et al. (2022) indikator- indikator dari *turnover intention* yaitu keadilan, stress kerja, keinginan mendapatkan pekerjaan baru, dan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Compensation Terhadap Employee Turnover Intention

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, et al., 2020). Terdapat 7 (tujuh) kriteria dalam kebijakan kompensasi yang dijadikan sebagai dasar dalam pemberian kompensasi, yaitu memadai, adil, seimbang, efektif, aman, tersedia, dan relevan. Kompensasi harus diberikan sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan, kompensasi tersebut dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus, intensif, dan kesejahteraan (Hendro, 2018). Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (L Barasa, et al., 2020)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Vizano, et al. (2021) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. 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 et al., (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka akan

berkurang niat karyawan untuk keluar dari perusahaan karena karyawan menganggap lebih dihargai dan dapat memenuhi kebutuhannya. Sedangkan, apabila kompensasi yang diterima karyawan rendah, maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *coffee shop* di Semarang

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Employee Turnover Intention

Menurut Rafia Hasan Taheri, et al. (2020) kepuasan kerja merupakan keserasian yang berkaitan dengan keadaan fisiologis, psikologis, dan lingkungan didalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan menyukai dan menyenangkan pekerjaan dan tugasnya sebagai karyawan. Cerminan dari sikap ini dapat berupa prestasi kerja, moral kerja, dan kedisiplinan (Lestari & Mujiati, 2018). Kepuasan kerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal. Kepuasan kerja internal adalah perasaan yang bersumber dari ikatan antara karyawan dengan pekerjaannya dan kepuasan tersebut diperoleh dari pekerjaannya. Sedangkan, kepuasan kerja eksternal adalah perasaan puas yang tidak ada kaitannya secara langsung antara penyebab karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi jabatan, dan rekan kerja (Yani & Mujiati, 2018). Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *job satisfaction* (kepuasan kerja) yaitu kompensasi/gaji, kondisi lingkungan kerja, kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kepuasan akan hubungan antar individu dalam perusahaan (Atari, 2019).

Dari penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Suharnomo (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan merasa semakin puas akan pekerjaannya, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* dalam perusahaan. Hasil pengujian tersebut, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfenso & Andani (2022) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti apabila karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya

saat ini, maka akan menurunkan niatnya untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2 = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan coffee shop di Semarang

Pengaruh Motivation Terhadap Employee Turnover Intention

Motivasi merupakan sebuah awalan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas yang disebabkan karena adanya kekuarangan secara fisik maupun psikis, aktivitas tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi tujuannya (Widiatmika & Darma, 2018). Motivasi kerja merupakan daya dorong yang diterima karyawan, yang bertujuan untuk membuat karyawan tersebut bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan (Dewa & Mujiati, 2019). Indikator-indikator untuk mengukur motivasi karyawan adalah keinginan, mengasah keterampilan, mengasah keahlian, tujuan, kewajiban dan tanggung jawab (S.Siagian, 2008 dalam Helvin Ruida Hasi, et al., 2020).

Dari penelitian yang dilakukan oleh Sartono, et al (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Artinya, motivasi kerja karyawan akan memiliki dampak terhadap turnover intention, jika motivasi karyawan rendah, maka akan meningkatkan tingkat turnover intention di perusahaan. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penilitian yang dilakukan oleh Dewa dan Mujiati (2019), motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti jika motivasi kerja yang dimiliki karyawan rendah, maka akan berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H3 = Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan coffee shop di Semarang

METODE PENELITIAN

kepada responden dan studi pustaka. Kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah dalam bentuk google form serta menerapkan skala likert. Dengan mengaplikasikan skala likert, maka peneliti memberikan pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner yang berlandaskan pada indikator-indikator dari setiap variabel dalam penelitian. Pengumpulan data melalui studi pustaka bertujuan untuk mendukung kebenaran penelitian, dilakukan dengan mempelajari jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji normalitas data, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2). Alat atau aplikasi yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah software SPSS v.22.

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kompensasi (*Compensation*) sebagai variabel (X1), dengan 4 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (L Barasa, et al., 2020). Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) sebagai variabel (X2), dengan 5 indikator yaitu kompensasi/gaji, kondisi lingkungan kerja, kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan kepuasan akan hubungan antar individu dalam perusahaan (Atari, 2019). Motivasi (*Motivation*) sebagai variabel (X3), dengan 5 indikator yaitu keinginan, mengasah keterampilan, mengasah keahlian, tujuan, serta kewajiban dan tanggung jawab (S. Siagian, 2008 dalam Helvin Ruida Hasi, et al., 2020). Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Intensi Turnover Karyawan (*Employee Turnover Intention*), dengan 4 indikator yaitu keadilan, stress kerja, harapan mendapatkan pekerjaan baru, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi (Ifan Johar Kuswahyudi, et al., 2022).

Populasi penelitian ini adalah karyawan di 30 *coffee shop* Semarang yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti. *Coffee shop* tersebut terdiri dari Kopi kenangan, Urban coffee, Besok pagi coffee shop, Anak panah kopi, Antar kata, Boskaf, Coffee century, Coffee Mason, Dudu coffee, E koffie, Eastman coffee, Ejaan coffee, Embun pagi, Hero coffee, Insight coffee, Janji Jiwa, Kayo space, Kopi kemenangan, Kopie coffee, Lain hati, Lingkar coffee, Los kopi, Old kettle, Point coffee, Pulang coffee, Semasa kopi, Senandika, Steam & brew, Strada coffee, Tepian kopi dan Makabana coffee. Kuesioner ini dibagikan melalui *google form* ke 30 *coffee shop* tersebut. Jawaban kuesioner yang

diterima sebanyak 182 dari karyawan coffee shop. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 182 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data penelitian yang terkumpul dengan cara mendeskripsikan data tersebut tanpa adanya kesimpulan yang berlaku secara umum (Danuri & Maesaroh, 2019). Analisis deskriptif ini akan menghasilkan statistik univariat seperti nilai minimum & maksimum, mean, standar deviasi, dan lain-lain.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Keterangan	Valid N (listwise)	Compensation	Job Satisfaction	Motivation	Turnover Intention
N	182				
Minimum		12	15	12	6
Maximum		20	25	25	19
Mean		16.23	20.41	21.13	11.24
Std.Deviasi		1.040	1.453	1.693	1.748

Sumber : Output SPSS V.22, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 182 responden. Pada variabel *compensation* (X1) menunjukkan nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 20, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 16,23 dengan standar deviasi 0,524. Variabel *job satisfaction* (X2) menunjukkan nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 25, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,20 dengan standar deviasi 0,795. Variabel *motivation* (X3) menunjukkan nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 25, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,98 dengan standar deviasi 1,370. Sedangkan pada variabel *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum sebesar 16, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 11,04 dengan standar deviasi 1,250.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menilai apakah data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji normalitas monte carlo.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data 182

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			182
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.14848339
Most Extreme	Absolute		.129
Differences	Positive		.125
	Negative		-.129
Test Statistic			.129
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.003 ^d
	99% Confidence	Lower	.002
	Interval	Bound	
		Upper	.005
		Bound	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS V.22, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, uji normalitas monte carlo dengan data 182 menghasilkan nilai signifikansi $< 0,005$ yaitu sebesar 0,003. Sehingga dapat diartikan

bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Kemudian, dilakukan outlier sehingga menghasilkan data 141. Berikut hasil uji normalitas data 141 :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data 141

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			141
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.14432814
Most Extreme	Absolute		.099
Differences	Positive		.087
	Negative		-.099
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.121 ^d
	99% Confidence	Lower Bound	.113
	Interval	Upper Bound	.130

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS V.22, 2022

Dari tabel 1.4 diatas, menunjukkan data telah terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi $>0,005$ yaitu 0,121.

Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari satu maupun beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.172	3.189		-.054	.957
Compensation (X1)	.222	.222	.093	.999	.319
Job Satisfaction (X2)	.630	.157	.400	4.000	.000
Motivation (X3)	-.243	.081	-.266	-2.979	.003

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Output SPSS V.22, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, hasil analisis regresi menunjukan bahwa *compensation* (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien 0,222 dan nilai signifikansi sebesar 0,319 ($>0,05$), sehingga hipotesis 1 tidak diterima. Hasil regresi untuk *job satisfaction* (X2) memiliki pengaruh signifikan positif yang ditunjukan dari nilai koefisien 0,630 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis 2 diterima. Hasil regresi untuk *motivation* (X3) memiliki pengaruh signifikan negatif yang ditunjukkan dari nilai koefisien -0,243 dan nilai signifikansi 0.003 ($<0,05$), sehingga hipotesis 3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi yang dihasilkan dalam menjelaskan data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.403 ^a	.162	.144	1.157	1.480

a. Predictors: (Constant), Motivation (X3), Compensation (X1), Job Satisfaction (X2)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Output SPSS V.22

Berdasarkan tabel diatas, nilai Adjusted R Square adalah 0,144 yang berarti bahwa variabel *turnover intention* (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, yaitu kompensasi (*compensation*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan motivasi (*motivation*) sebesar 14,4%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 85,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian pada variabel job satisfaction menunjukkan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh signifikan positif terhadap turnover intention. Hal ini berarti jika karyawan merasa puas akan pekerjaannya di coffee shop, maka niat karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari coffee shop akan menurun. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Rizalti (2021) menyatakan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh signifikan positif terhadap turnover intention, yang artinya ketika karyawan merasa puas akan membuat karyawan tersebut lebih produktif dalam bekerja. Sehingga, perlu adanya strategi yang diterapkan di coffee shop guna menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk menurunkan tingkat turnover intention di coffee shop.

Pada variabel motivation, menunjukkan hasil bahwa motivation memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention. Artinya, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan mempertahankan niat karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja di coffee shop. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Dewa & Mujiati (2019) yang memperlihatkan bahwa motivation memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention dan memiliki arti jika motivasi kerja yang dimiliki karyawan rendah, maka akan meningkatkan keinginan atau niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sehingga, owner atau pemilik coffee shop perlu memberikan dukungan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan motivasi kerja dan menurunkan tingkat turnover intention di coffee shop.

Sedangkan pada variabel compensation menunjukkan hasil bahwa compensation tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti jika karyawan menerima kompensasi yang rendah, maka tingkat keinginan atau niatan karyawan untuk keluar dari coffee shop dan memilih untuk bekerja di tempat lain yang dianggap lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astri Ayu, et al. (2020) yang menyatakan bahwa compensation tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, bukan hanya kompensasi yang dapat mempengaruhi tingginya turnover intention disuatu perusahaan. Tidak berpengaruhnya kompensasi pada hasil penelitian ini menjelaskan jika kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan dan beban kerja karyawan, tetapi masih terdapat niatan atau keinginan karyawan untuk keluar dari coffee shop dengan harapan bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu nilai R adjusted square yang masih rendah, dimana ketiga variabel (compensation, job satisfaction, dan motivation) hanya dapat mempengaruhi tingkat turnover intention sebesar 14,4% saja, sedangkan 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga, perlu diadakannya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention disuatu perusahaan atau lingkup bisnis lainnya dalam ruang lingkup yang lebih luas serta dengan menggunakan variabel-variabel lain.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-10.
- Barasa, L., Sumali, B., Nancy, P., & Cardiana, C. (2020, January). The Effect of Compensation on Ships Crew Performance of Floating Crane Ratu Giok-2 (Case Study at PT. Kartika Samudra Adijaya). In Proceedings of the 1st International Conference on Management, Business, Applied Science, Engineering and Sustainability Development, ICMASES 2019, 9-10 February 2019, Malang, Indonesia.
- Danuri, P. P., Maisaroh, S., & Prosa, P. G. S. D. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan.
- Dhisasmitho, P. P., & Kumar, S. (2020). Understanding customer loyalty in the coffee shop industry (A survey in Jakarta, Indonesia). *British Food Journal*.
- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction pada Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 464-471.
- Ferreira, J., Ferreira, C., & Bos, E. (2021). Spaces of consumption, connection, and community: Exploring the role of the coffee shop in urban lives. *Geoforum*, 119, 21-29.
- Jaya, M. C., & Artaya, I. P. (2020). Relationship of job satisfaction and organizational commitment to turnover intention in PT. Mega Kapuas Multiniaga employees in Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 20(2), 78-84.
- Juwendy, B., & Hendriati, Y. (2020). Analisis Pengaruh Reward, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Indo Niniki. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 38-46.
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261-11280.
- Praditya, M. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Okui Kopi. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 27-37.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(7).
- Putri, N. D., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Karya Sawitindo Mas. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 3(1), 87-98.

- Safitri, D. A., & Suharnomo, S. (2022). Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2).
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Journal of Management*, 4(4).
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*.
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1-5.
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471-478.