

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BENTO KOPI SEMARANG

Ficki Hadi Pratama¹, Fitri Awan Arif Firmansyah²

Universitas Selamat Sri, Kendal^{1,2}

e-mail: Fitriawanariffirmansyah651@gmail.com

Diterima: 29/Desember/2025; Direvisi: 2/1/2026; Diterbitkan: 10/1/2026

ABSTRAK

Tingginya tingkat *turnover* karyawan di Bento Kopi Semarang menjadi persoalan yang berdampak pada penurunan kualitas pelayanan, terutama karena karyawan baru membutuhkan waktu adaptasi untuk menguasai pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berpotensi meningkatkan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan Bento Kopi Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan 30 karyawan dari divisi waiter, barista, dan *kitchen* yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja dan penguatan komitmen organisasi menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan manajemen dalam upaya menekan *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention*

ABSTRACT

The high rate of employee turnover at Bento Kopi Semarang has become a concern that negatively affects service quality, particularly because newly hired employees require an adjustment period to adequately master their job responsibilities. This situation indicates potential issues related to job satisfaction and organizational commitment, which may contribute to increased employee turnover intention. This study aims to examine the relationship between job satisfaction and organizational commitment with turnover intention among employees of Bento Kopi Semarang. The research adopts a quantitative approach with a correlational design, involving 30 employees from the waiter, barista, and kitchen divisions selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Pearson Product Moment correlation analysis. The findings reveal that job satisfaction and organizational commitment have a negative and significant relationship with turnover intention, both partially and simultaneously. These results indicate that higher levels of job satisfaction and organizational commitment are associated with a lower tendency for employees to intend to leave the organization. Therefore, enhancing job satisfaction and strengthening organizational commitment are strategic factors that should be considered by management in efforts to reduce turnover intention and improve employee retention.

Keywords: *Job Satisfaction, Organisational Commitment, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Industri *food and beverage* (F&B) termasuk sektor jasa yang berkembang secara signifikan, seiring dengan meningkatnya tingkat persaingan, terutama pada usaha kafe dan restoran. Situasi persaingan tersebut menuntut pelaku usaha untuk tidak semata-mata menitikberatkan perhatian pada mutu produk, tetapi juga pada kualitas layanan yang dirasakan oleh pelanggan. Dalam industri jasa, pelayanan menjadi elemen utama yang membedakan satu usaha dengan usaha lainnya. Oleh karena itu, kualitas interaksi antara karyawan dan konsumen memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan usaha.

Kualitas pelayanan dalam industri F&B sangat bergantung pada kinerja dan perilaku karyawan yang berhadapan langsung dengan pelanggan. Karyawan berperan sebagai representasi organisasi dalam memberikan pengalaman layanan kepada konsumen. Berbagai studi mengindikasikan bahwa pencapaian kualitas layanan yang optimal sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan peningkatan kesejahteraan karyawan (Tannady et al., 2023; Lambert et al., 2021). Dengan demikian, keberhasilan usaha F&B sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola dan memberdayakan karyawannya.

Dalam organisasi jasa, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan menunjukkan sikap kerja yang positif. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak kondusif, seperti beban kerja yang berlebihan, sistem kerja shift yang tidak seimbang, serta tuntutan operasional yang tinggi, berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Fenomena tersebut banyak ditemukan pada industri F&B dan telah dilaporkan dalam berbagai penelitian sebelumnya (Yulianti, 2024; Maudy et al., 2024).

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek psikologis utama yang berperan dalam membentuk sikap, motivasi, serta perilaku karyawan di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih baik serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering kali menjadi pemicu munculnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention telah dibuktikan secara konsisten melalui berbagai penelitian empiris dan meta-analisis (Jessica & Suyasa, 2022; Barage & Sudarusman, 2022).

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas serta kesediaan untuk bertahan dalam jangka panjang. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi (Takaya & Ramli, 2020; Supartha et al., 2022).

Berdasarkan kondisi empiris di Bento Kopi Semarang, ditemukan berbagai permasalahan perilaku kerja karyawan, seperti keterlambatan hadir, kurangnya inisiatif, pembagian beban kerja yang tidak merata, serta rendahnya kesiapan dalam menghadapi tuntutan pelayanan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan organisasi, yaitu karyawan yang disiplin, responsif, dan berkomitmen, dengan realitas yang terjadi di lapangan. Kesenjangan tersebut berimplikasi langsung pada penurunan kualitas pelayanan serta berpotensi meningkatkan *turnover intention* karyawan. Fenomena

serupa juga ditemukan dalam penelitian pada sektor *hospitality* dan F&B lainnya (Febrianti et al., 2025; Maudy et al., 2024).

Meskipun penelitian mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* telah banyak dilakukan, kajian yang secara simultan menguji ketiga variabel tersebut dalam konteks usaha kafe skala kecil dan menengah dengan dominasi karyawan usia muda masih relatif terbatas. Mayoritas karyawan pada sektor ini berasal dari generasi milenial dan generasi Z yang memiliki karakteristik kerja dinamis serta tingkat mobilitas kerja yang tinggi (Rizky, 2022). Selain itu, praktik pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM F&B memiliki tantangan yang berbeda dibandingkan perusahaan berskala besar (Chung & D'Annunzio-Green, 2018). Dengan demikian, studi ini menawarkan unsur kebaruan melalui pengkajian peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel penentu terhadap *turnover intention* dalam konteks usaha kafe berbasis UMKM, sekaligus diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia pada sektor *food and beverage*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengkaji keterkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui teknik analisis statistik. Dalam penelitian ini, *turnover intention* diposisikan sebagai variabel terikat, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel bebas. Penelitian dilaksanakan pada karyawan Bento Kopi Semarang yang berasal dari divisi waiter, barista, dan *kitchen*, yaitu unit kerja yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional pelayanan.

Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria tersebut meliputi karyawan aktif yang bekerja pada divisi terkait dan bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sebanyak 30 responden yang dinilai telah memenuhi jumlah minimum untuk analisis korelasional. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert empat poin untuk memperoleh data yang terstandar dan mudah dianalisis secara kuantitatif.

Instrumen penelitian terdiri atas tiga skala, yaitu skala kepuasan kerja, skala komitmen organisasi, dan skala *turnover intention*, yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel. Uji validitas instrumen dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan reliabilitasnya dianalisis menggunakan koefisien Cronbach Alpha melalui IBM SPSS versi 25. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antarvariabel, dengan memperhatikan pemenuhan asumsi statistik yang diperlukan. Ikhtisar hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Metode Validitas	Uji Kriteria Validitas	Hasil Validitas	Metode Reliabilitas	Uji Kriteria Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
Kepuasan Kerja	61 item	Korelasi Pearson Product Moment	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel} (0,254)$	Seluruh item valid	Cronbach Alpha	$\alpha > 0,70$	Reliabel

Variabel	Jumlah Item	Metode Validitas	Uji Kriteria Validitas	Hasil Validitas	Metode Reliabilitas	Uji Kriteria Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
Komitmen Organisasi	45 item	Korelasi Pearson Product Moment	r hitung > r tabel (0,254)	r Seluruh item valid	Cronbach Alpha	$\alpha > 0,70$	Reliabel
Turnover Intention	41 item	Korelasi Pearson Product Moment	r hitung > r tabel (0,254)	r Seluruh item valid	Cronbach Alpha	$\alpha > 0,70$	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan, data penelitian terlebih dahulu dianalisis untuk memastikan terpenuhinya asumsi-asumsi statistik yang disyaratkan. Uji asumsi ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas guna menjamin bahwa data layak dianalisis menggunakan teknik korelasi Pearson. Hasil pengujian asumsi disajikan secara ringkas dalam bentuk tabel agar memudahkan pembaca dalam memahami kelayakan data penelitian. Rangkuman hasil pengujian normalitas dan linearitas disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Normalitas dan Linearitas

Pengujian	Variabel	Nilai Sig.	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (Shapiro–Wilk)	Kepuasan Kerja	0,330	Sig. > 0,05	Normal
	Komitmen Organisasi	0,205	Sig. > 0,05	Normal
	<i>Turnover Intention</i>	0,920	Sig. > 0,05	Normal
Linearitas	Kepuasan Kerja – <i>Turnover Intention</i>	0,791	Sig. > 0,05	Linear
	Komitmen Organisasi – <i>Turnover Intention</i>	0,205	Sig. > 0,05	Linear
	Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasi – <i>Turnover Intention</i>	0,502	Sig. > 0,05	Linear

Merujuk pada Tabel 2, seluruh variabel menunjukkan nilai signifikansi yang melebihi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan hubungan antarvariabel bersifat linear. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Pemenuhan asumsi ini menjadi dasar yang penting agar hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel. Setelah uji asumsi terpenuhi, tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas instrumen penelitian.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal instrumen yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25. Hasil uji reliabilitas seluruh instrumen penelitian dirangkum dalam satu tabel agar

penyajian hasil lebih ringkas dan efisien. Hasil ringkasan pengujian reliabilitas ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,915	$\alpha > 0,70$	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,896	$\alpha > 0,70$	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,861	$\alpha > 0,70$	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, seluruh instrumen penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten. Dengan terpenuhinya syarat reliabilitas, analisis hubungan antarvariabel dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan simultan dan parsial antarvariabel penelitian.

Pengujian hipotesis mayor dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dengan turnover intention. Selanjutnya, pengujian hipotesis minor dilakukan untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas terhadap turnover intention secara parsial. Hasil uji hipotesis mayor dan minor dirangkum dalam satu tabel korelasi agar lebih ringkas dan mudah dipahami. Hasil ringkasan pengujian hipotesis ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	r	R ²	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasi → <i>Turnover Intention</i>	0,913	0,833	0,000	Signifikan (Sangat Kuat)
Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0,732	–	0,000	Signifikan (Kuat)
Komitmen Organisasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,911	–	0,000	Signifikan (Sangat Kuat)

Merujuk pada Tabel 4, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama menunjukkan keterkaitan yang sangat kuat serta signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan sebagian besar variasi *turnover intention* karyawan. Secara parsial, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sama-sama menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan Bento Kopi Semarang. Temuan ini menegaskan bahwa niat karyawan untuk meninggalkan organisasi merupakan hasil dari proses evaluasi psikologis terhadap pengalaman kerja yang dialami secara berkelanjutan, bukan keputusan yang muncul secara spontan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai indikator utama dalam menilai terpenuhinya kebutuhan, harapan, dan persepsi keadilan yang

dirasakan karyawan di lingkungan kerja. Temuan penelitian ini selaras dengan pendapat Noeary et al. (2020) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menurunkan kecenderungan niat keluar karyawan, terutama pada organisasi yang memiliki tingkat tekanan kerja yang cukup tinggi.

Temuan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention* mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan perpindahan ke tempat kerja lain. Kepuasan kerja merefleksikan bagaimana karyawan memaknai lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, serta sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Penelitian Yuliantini dan Santoso (2020) menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap terbentuknya kepuasan kerja. Ketika aspek-aspek tersebut tidak dikelola secara optimal, kepuasan kerja cenderung menurun dan pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*, sebagaimana juga dikemukakan oleh Imran et al. (2020).

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi terbukti memiliki hubungan negatif yang sangat kuat dengan *turnover intention*. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan psikologis karyawan serta kemauan mereka untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dalam periode jangka panjang. Raharjo et al. (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai strategi penting dalam membangun loyalitas dan mempertahankan karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung mengesampingkan keinginan untuk berpindah kerja meskipun dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan.

Temuan mengenai kuatnya peran komitmen organisasi juga dapat dipahami melalui perspektif keterikatan kerja dan dukungan organisasi. Sun (2019) menekankan bahwa persepsi dukungan organisasi yang positif mampu memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi. Hubungan emosional tersebut kemudian berkembang menjadi komitmen yang mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Pandangan ini selaras dengan Idulfilastri (2020) yang menyatakan bahwa keterikatan psikologis merupakan fondasi penting dalam membangun hubungan kerja yang berkelanjutan antara individu dan organisasi.

Dalam konteks karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan usia muda, hasil penelitian ini memiliki relevansi yang semakin kuat. Minzlaff et al. (2025) menjelaskan bahwa pekerja muda cenderung memiliki mobilitas kerja yang tinggi dan lebih sensitif terhadap tingkat kepuasan serta makna kerja yang mereka peroleh. Apabila organisasi tidak mampu menyediakan pengalaman kerja yang mendukung pengembangan diri dan kesejahteraan karyawan, maka *turnover intention* berpotensi meningkat secara signifikan. Hal ini diperkuat oleh temuan Latifani dan Muhyidin (2025) yang menegaskan bahwa dukungan atasan dan sistem penghargaan berperan penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Secara umum, temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai hasil studi empiris terdahulu yang menegaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor prediktif utama terhadap *turnover intention*, terutama pada sektor jasa. Fulmore et al. (2023) menegaskan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan keterikatan dan kesejahteraan karyawan terbukti efektif dalam menekan niat keluar. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung juga berkontribusi dalam memperkuat komitmen kerja karyawan (Katili & Sakir, 2024). Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dan penguatan komitmen organisasi dapat dipandang sebagai strategi krusial bagi manajemen dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan keberlanjutan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaknaan terhadap hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk kecenderungan *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja yang rendah mencerminkan ketidakterpenuhinya harapan karyawan terhadap aspek pekerjaan dan lingkungan kerja, sehingga mendorong munculnya niat untuk meninggalkan organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi yang kuat berfungsi sebagai ikatan emosional dan rasional yang menahan karyawan untuk tetap bertahan meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa dinamika psikologis karyawan memiliki peran strategis dalam stabilitas tenaga kerja.

Lebih lanjut, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memberikan kontribusi yang besar terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal. Temuan ini menegaskan perlunya strategi manajemen yang bersifat menyeluruh, yang tidak semata-mata menitikberatkan pada aspek material, tetapi juga memperhatikan kualitas pengalaman kerja serta tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja dan penguatan komitmen organisasi menjadi kunci dalam menekan tingkat *turnover intention*.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen Bento Kopi Semarang perlu mengembangkan strategi retensi karyawan melalui perbaikan sistem kerja, hubungan atasan-bawahan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan loyalitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti stres kerja, keterikatan kerja, budaya organisasi, atau dukungan organisasi yang dirasakan. Pengembangan model penelitian dengan jumlah responden yang lebih besar dan pendekatan metodologis yang berbeda juga diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai perilaku *turnover* karyawan di sektor jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1). <https://doi.org/10.35917/cb.v3i1.302>
- Chung, K. L., & D'Annunzio-Green, N. (2018). Talent management practices in small- and medium-sized enterprises in the hospitality sector: An entrepreneurial owner-manager perspective. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 10(1), 101–116. <https://doi.org/10.1108/WHATT-10-2017-0065>
- Febrianti, L. G. R., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2025). Pengaruh iklim organisasi, promosi jabatan, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak. *EMAS*, 6(11), 2548–2567. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i11.13000>
- Fulmore, J. A., Fulmore, A. L., Mull, M., & Cooper, J. N. (2023). Reducing employee turnover intentions in the service sector: The connection between human resource development practices and employee engagement. *Human Resource Development Quarterly*, 34(2), 127–153. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21471>
- Idulfilastri, I. R. M. (2020). *Keterikatan kerja dalam konteks psikologi industri/organisasi*.

Penerbit Andi.

[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=WiQNEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Idulfilastri,+I.+R.+M.+\(2020\).+Keterikatan+kerja+dalam+konteks+psikologi+industri/organisasi.+Penerbit+Andi.&ots=NPRYMilO0&sig=O6L6_Ydo7AqSvOJjwCMgqBgfiKM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=WiQNEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Idulfilastri,+I.+R.+M.+(2020).+Keterikatan+kerja+dalam+konteks+psikologi+industri/organisasi.+Penerbit+Andi.&ots=NPRYMilO0&sig=O6L6_Ydo7AqSvOJjwCMgqBgfiKM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). Job stress, job satisfaction, and turnover intention. In *International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)* (pp. 290–292). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>

Jessica, J., & Suyasa, P. T. Y. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan intensi keluar kerja (studi meta-analisis). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6(1), 21–33. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/view/9990>

Katili, P., & Sakir, M. (2024). Peran budaya organisasi dalam pembentukan *employee engagement* melalui komitmen kerja aparatur sipil negara. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2815–2824. <https://melatijournal.com/index.php/Metta/article/view/607>

Lambert, A., Jones, R. P., & Clinton, S. (2021). Employee engagement and the service profit chain in a quick-service restaurant organization. *Journal of Business Research*, 135, 214–225. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.009>

Latifani, A. A., & Muhyidin, A. (2025). Pengaruh remunerasi dan *supervisor support* terhadap *turnover intention* karyawan PT Makanan Asli Indonesia. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(3), 1984–1997. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/18811>

Maudy, P. G., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2024). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan food & beverage department. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 3(10), 1643–1654. <https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/887>

Minzlaff, K. A., Palmer, S., & Fillery-Travis, A. (2025). The significance and challenges of turnover and retention of millennial professionals. *Journal of Work-Applied Management*, 17(1), 34–49. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2023-0062>

Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>

Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: Studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156. <https://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae/article/view/930>

Rizky, A. F. (2022). *Model penurunan turnover intention dan job burnout melalui mutmainnah adaptive capability untuk pekerja millennial* (Tesis magister, Universitas Islam Sultan Agung). <https://www.proquest.com/openview/d5bb2955ae31af53d81fc4a8128bc672>

Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155–175. <https://ideas.repec.org/a/mth/ijhr88/v9y2019i3p155-175.html>

Supartha, I. W. G., Parwita, S., & Bayu, G. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://www.neliti.com/publications/44644>

Takaya, R., & Ramli, A. H. (2020). Perceived organizational support and turnover intention. In



International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020) (pp. 59–63). Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icmae-20/125944541>

Tannady, H., Aditia, A., Bhadra, B., & Cung, C. (2023). Analysis of service quality to increase customer satisfaction of Libro Café. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, 2(3), 311–318. <https://doi.org/10.54408/jabter.v2i3.175>

Yulianti, I. M. (2024). Analisis hubungan pengaruh sistem kerja shift terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Bisnis dan Teknologi Informatika*, 1(1), 8–13. <https://ijemabetsos.com/index.php/JEMABITEK/article/view/2>

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2). <https://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153>

