Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Turnover intention* pada Karyawan Cafe X di Bengkulu

Miki*, Eligia Monixa Salfarini

Manajemen / Institut Shanti Bhuana/Perguruan Tinggi, Indonesia

*miki1925@shantibhuana.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence turnover intention among employees of Cafe X, an MSME in Bengkulu. Using a qualitative method with a case study approach, data was collected through observation, interviews, and documentation of key employees and business owners. Data were organized, reduced, codified, verified and conclusions were drawn. The research results will be presented descriptively. The results show that job dissatisfaction, inconsistent leadership style, high workload, and inadequate compensation are the main causes of employees' intention to leave. This study emphasizes the importance of leadership style and work environment in maintaining employee loyalty, especially in the context of micro and small businesses on the border.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Turnover intention; Gaya kepemimpinan; Kepuasan kerja; UMKM; Loyalitas karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan Cafe X, sebuah UMKM di Bengkulu. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap karyawan kunci dan pemilik usaha. Data diorganisasikan, direduksi di dikodifikasi, diverifikasi dan ditarik kesimpulannya. Hasil penelitian akan disajikan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja, gaya kepemimpinan yang tidak konsisten, beban kerja yang tinggi, dan kompensasi yang tidak memadai menjadi penyebab utama munculnya niat karyawan untuk keluar. Studi ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menjaga loyalitas karyawan, terutama dalam konteks usaha mikro dan kecil di perbatasan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu aspek krusial untuk menggapai kinerja optimal, sebab selain mengelola keterampilan dan keahlian, SDM juga bertanggung jawab menciptakan perilaku karyawan yang mendukung untuk mendapatkan hasil terbaik. SDM menjadi fungsi yang sangat krusial pada organisasi

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) karena mereka adalah penggerak utama dari seluruh kegiatan bisnis. Kemampuan manajemen penjualan sangat penting bagi usaha mikro skala kecil, memungkinkan identifikasi kemungkinan untuk bersaing, bertahan, dan berkembang. Oleh karena itu, kemajuan suatu entitas sebuah usaha juga dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu perusahaan, berapa pun ukurannya (Hariroh et al., 2024). Kemajuan UMKM sebagai katalis pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan peningkatan SDM di berbagai dimensi. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya mencakup pemilik usaha tetapi juga karyawan dan buruh di UMKM tersebut. Pengembangan sumber daya manusia hendaknya dilaksanakan tidak hanya bagi para pelaku UMKM saja, namun juga para karyawannya (Arini et al., 2023). Fenomena yang terjadi di UMKM X menunjukkan beberapa dinamika dalam pengelolaan karyawan dan operasional sehari-hari. Sejak masuk UMKM ini memiliki 8 orang karyawan, namun terdapat tingkat turnover yang cukup tinggi dengan keluarnya 4 karyawan, sehingga saat ini hanya tersisa 4 karyawan. Jadwal kerja karyawan tidak menentu terkadang karyawan pulang jam 10 malam. Pemilik terlibat langsung dalam proses operasional Cafe X tersebut, dalam hal ini pemilik juga ikut membuat dan menyiapkan menu bagi pelanggan.

Pelaku UMKM banyak yang mengalami keterbatasan dalam hal modal, rendahnya modal untuk mempekerjakan karyawan menjadi kendala utama bagi UMKM lokal untuk memberikangaji rendah bahkan tidak sesuai dengan standar kelayakan kepada para karyawannya. Rendahnya balas jasa ini tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, terkadang karyawan pada bisnis lokal mengalami tumpang tindih pekerjaan karena masih kurangnya pengaturan dalam pekerjaan dan minimnya tenaga kerja. Rendahnya pemberian imbalan dan banyaknya pekerjaan menyebabkan karyawan memilih untuk keluar dan mencari pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik. Bagi UMKM sendiri hal ini akan mempengaruhi kualitas pelayanan pada pelanggan. Sebagai sebuah usaha kecil, pelanggan merupakan sesuatu yang berharga, tanpa pelanggan maka usaha tidak akan berjalan dengan lancar. Beberapa penelitian mengaitkan kompensasi dan motivasi dengan turnover (Putrianti, 2014). Rendahnya motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan. Selain itu faktor lainnya yang dapat meningkatkan turnover karyawan adalah ketidakpuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian mengaitkan turnover dengan ketidakpuasan kerja (Waspodo et al., 2013; Ihwanti & Gunawan, 2023). Semakin rendahnya kepuasan kerja maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai sebuah sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Ratnawati and Atmaja 2020). Karyawan yang tidak puas cenderung ditunjukkan dari kualitas kerjanya. Penting bagi pelaku bisnis untuk memperlakukan karyawan dengan

baik untuk mendorong kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Tingginya kinerja karyawan maka tinggipula produktivitas kerja bisnis yang dijalankan. Hal ini penting bagi bisnis untuk dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif ini. Karyawan cenderung untuk mencari tempat kerja yang membuatnya merasa nyaman dan menyenangkan (Sianipar & Haryanti, 2014). Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi (Purnomo & Cholil, 2010).

Nurfahrani & Armaniah (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terkait erat dengan niat berpindah. Niat berpindah mengacu pada tingkat keinginan untuk keluar dari organisasi. Banyak sebab dan keadaan yang mendasari tujuan relokasi ini, salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik. Merujuk pada penjabaran dari Daeli et al. (2024) menjabarkan bahwa pemimpin yang kurang efektif dalam mendukung, menghargai, dan memotivasi karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang kerja lain. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam menjaga stabilitas tim dan menekan turnover dalam organisasi. Ndruru et al. (2025) mengatakan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan resistensi karyawan sering kali berkaitan erat, terutama saat ada perubahan atau kebijakan baru di tempat kerja. Kemampuan pemimpin untuk terlibat dan membangun komunikasi dengan karyawan mampu meningkatkan resistensi namun sebaliknya tingginya keterlibatan juga diikuti dengan tingginya tingkat pengawasan hal ini dapat membuat karyawan tidak leluasa dalam bekerja. Pemimpin yang otoriter dan tertutup terhadap masukan juga dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja khususnya dalam organisasi skala kecil seperti usaha mikro. Tingkat resistensi karyawan yang tinggi dapat berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan, yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang menyebabkan anggota organisasi mempunyai kemauan untuk pergi ataupun intensi turnover. Salah satunya berasal dari figur dan gaya kepemimpinan jika kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi orang lain guna bersikap sesuai dengan kemauan atasan. Tingginya tingkat turnover karyawan tentunya berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

Kinerja ialah aspek yang sangat krusial pada kesuksesan organisasi, sebab langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan dan visi UMKM. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai target dan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan efisiensi UMKM. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seorang individu selama periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan, yang dinilai berdasarkan berbagai tolak ukur, seperti standar kerja, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah diterima bersama (Suwarno & Bramantyo, 2019). Tingginya turnover menyebabkan penurunan kinerja karena hilangnya

talenta dan keterampilan dalam organisasi, selain itu operasional juga terganggu dengan tingginya tingkat turnover yang dapat berpengaruh terhadap kinerja usaha. Semakin tinggi kinerja sebuah bisnis maka bisnis tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat mampu bertahan.

Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa penyebab turnover karyawan disebabkan beberapa hal diantaranya karena endahnya motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak memadai (Putrianti, 2014; Setianto et al., 2022; Kusuma, 2024; Azhari, 2024). Tingginya tingkat turnover di UMKM Cafe X menyebabkan kurangnya tenaga kerja dalam melayani pelanggan, tumpang tindih pekerjaan dan munculnya konflik internal hal ini tentunya mengancam keberlangsungan UMKM Cafe X. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengeksplor faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* pada UMKM X di kota Bengkulu yang merupakan wilayah perbatasan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Lokasi penelitian adalah Cafe X, Bengkulu. Dipilihnya metode kualitatif agar peneliti dapat memahami secara mendalam mengenai kasus yang akan diteliti khususnya mengenai *turnover* yang terjadi di kalangan karyawan di Cafe X. Penelitian kualitatif merupakan penelitian sosial mengenai perilaku manusia melalui penggalan makna dan interpretasi serta pemahaman konteks mengenai sebuah topik (Handoko et al., 2024). Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara dan telaah dokumen. Menurut Nurfajriani et al. (2024) observasi terhadap aktivitas kerja dan interaksi antara karyawan dan pemilik, wawancara mendalam dengan empat karyawan tetap dan pemilik cafe X, dokumentasi seperti catatan absensi dan jadwal kerja serta artikel yang relevan dengan penelitian ini.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui model Miles dan Huberman dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan tinjauan literatur. Proses dalam membangun hipotesis, berinteraksi dengan subjek penelitian dilakukan sejak awal penelitian dan merupakan bagian dari proses pengumpulan data. Data yang sudah terkumpul dirangkum dan dipilih sesuai dengan konteks dan dianalisis dalam bentuk tulisan. Setelah proses reduksi selesai maka data akan disajikan, data di susun berbentuk naskah serta memiliki tema yang jelas, dikelompokkan dan di kategorikan serta dimaknai untuk dianalisis. Data yang sudah disajikan akan ditarik kesimpulannya yakni menjawab pertanyaan penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masalah yang di timbulkan oleh turnover pada karyawan sangat krusial, khususnya pada UMKM yang lingkup bisnisnya kecil. Sebuah bisnis membutuhkan karyawan agar dapat menjalankan bisnisnya. Demikian pula yang terjadi pada UMKM Cafe X yang berada di Kota Bengkayang. Tingginya tingkat turnover pada karyawan di Cafe X ini cukup mengawatirkan karena sejak 2 bulan sejak magang sudah 4 orang karyawan yang keluar. Berdasarkan hasil wawancara alasan keluarnya para karyawan ini adalah karena lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.

Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi turnover terhadap Cafe X. yaitu tingginya beban kerja, terutama pada karyawan yang berkerja selama 1 tahun di Cafe X, menjadi salah satu faktor utama yang memicu turnover disertai dengan komunikasi yang kurang efektif lalu hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak baik dapat menyebabkan ketidakpuasan. Kurang baiknya hubungan karyawan dan atasan disebabkan karena tidak sesuainya jadwal kerja yang diberikan pada karyawan hal ini menyebabkan turnover yang membuat tingginya beban kerja, fasilitas kerja yang tidak memadai atau kurangnya dukungan fasilitas menyebabkan efek dari kenyamanan bekerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, ketidak seimbangan ini dapat menambah beban stres bagi karyawan sehingga dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak baik.

Kemudian menurut pendapat dari responden mengenai salah satu karyawan bagian dapur pada Cafe X turnover invitation paling tinggi, terutama dibagian waitress yang bertanggung jawab untuk melayani pelanggan dikarenakan memiliki beban kerja yang cukup tinggi dibanding dengan yang lain nya. biasanya karyawan mulai menunjukkan tanda-tanda memiliki keinginan untuk keluar dari Cafe X, Untuk karyawan ini umumnya menunjukkan tanda-tanda turnover setelah melewati masa kerja di satu sampai dua tahun terutama mungkin bagi mereka yang merasa perkembangan karir mereka itu hanya di posisi itu saja dan ketika beban dengan kompensasi yang diterima.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres, rasa tidak dihargai, dan mendorong karyawan untuk mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Mengenai kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan turnover invitations terhadap karyawan di Cafe X. Memperbaiki lingkungan kerja untuk mengurangi terjadinya turnover invitation meliputi, memperbaiki lingkungan kerja dengan meningkatkan komunikasi bagian internal lalu bisa memberikan pelatihan bagi atasan dalam ledearsipnya menyesuaikan beban kerja lalu Analisis Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intentions* pada Karyawan Cafe X

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di cafe x bahwa dapat dilihat dari cara pemimpin memimpin dengan kinerja karyawan di UMKM, tenaga kerja di UMKM sangat penting dalam mencapai kinerja yang baik sehingga menggerakkan

operasional sehari-hari. Manajemen SDM yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Dicafe X, ada beberapa tantangan menarik yang perlu diteliti, seperti turnover yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, jadwal yang tidak pasti, dan gaya kepemimpinan yang tidak konsisten. Keadaan ini mempengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja karyawan. Tambahan pula, ketidaknyamanan terhadap perubahan kepemimpinan sering kali memengaruhi pilihan karyawan untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan yang lain. Karyawan tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu faktor yang memicu timbulnya *turnover intention*, baik faktor kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan, beban kerja maupun lingkungan kerja. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di cafe X:

1. **Kepuasan kerja rendah** karena kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja dan lembur yang tidak dihitung secara adil. Ketidakpuasan ini mendorong keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan kerja merupakan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, termasuk aspek gaji, pengakuan, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja memiliki peranan krusial untuk mempengaruhi niat berpindah karyawan. Kepuasan kerja merupakan emosi positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih loyal dan oleh karena itu kecil kemungkinannya untuk keluar.
2. **Gaya kepemimpinan pemilik** cenderung inkonsisten. Pemilik kadang terlibat langsung namun tidak memberi kejelasan dalam pembagian tugas. Gaya kepemimpinan di Cafe X menunjukkan inkonsistensi, yang membuat karyawan kesulitan memahami peran dan tanggung jawab mereka. Kepemimpinan yang tidak jelas berdampak pada semangat kerja dan keterikatan terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan pada keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan cenderung mengurangi niat berpindah. Beda halnya dengan gaya kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan turnover karena karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
3. **Beban kerja tinggi**, terutama saat jam operasional padat, diperparah dengan jadwal kerja yang sering berubah mendadak. Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Karyawan merasa pekerjaan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima. Beban berlebih ini juga memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Beban kerja, dimana beberapa dari karyawan merasa job desk yang diberi Cafe X tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, ketika karyawan merasa job desk dibawah dari kemampuan karyawan tersebut maka akan timbul rasa bosan dan jenuh, sehingga muncul keinginan dan tertantang untuk

mencari peluang kerja yang lain diluar Cafe X yang sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

4. **Lingkungan kerja tidak stabil**, yang menyebabkan stres dan ketidakpastian di antara karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif karena seringnya perubahan jadwal dan ketidakpastian arah kerja menimbulkan rasa tidak aman dan stres yang terus-menerus, sehingga memperkuat niat untuk keluar dari pekerjaan. Suasana kerja mendorong penurunan turnover. Lingkungan kerja yang kurang baik, ditandai dengan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, suasana yang tidak menyenangkan, atau ketidakjujuran, dapat mengakibatkan pergantian karyawan.

Terjadinya turnover pada Cafe X tentunya memberikan dampak bagi proses operasional terutama didalam usaha yang sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan usaha. Diperlukan tindak lanjut ataupun perbaikan dalam proses perencanaan Sumber Daya Manusia (Proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan Cafe X, menjelaskan secara detail jobdesk yang akan dilakukan oleh karyawan baru, penetapan kompensasi, perjanjian kontrak kerja, dan melakukan training) agar tidak terjadi resign secara tiba-tiba oleh karyawan dan terjadi kekeosongan posisi. Melakukan evaluasi rutin untuk karyawan agar mengetahui kondisi Cafe X baik dari SDM maupun operasional Cafe X.

Ketika karyawan yang mengajukan resign dengan alasan ingin mengurus anak/keluarga dalam waktu tertentu, dan kondisi karyawan tersebut adalah karyawan yang berkompeten, maka pemilik usaha dapat memberikan solusi atau kebijakan seperti cuti sementara sampai batas waktu yang disepakati. Sehingga ketika karyawan tersebut sudah bersedia bekerja kembali, maka akan kembali pada berkerja. Demikian pula yang dilakukan pemilik usaha ketika salah satu karyawan yang ingin keluar dari perkerjaan dengan alasan mencari pekerjaan lain, Cafe X juga akan selalu mendengarkan keluhan dan memberikan solusi bagi karyawannya sebelum melakukan resign. Ketika pemilik usaha menganggap permasalahan tersebut masih bisa dipertimbangkan dan masih ada keinginan darikaryawan untuk bertahan.Menciptakan suasan dan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan fasilitas tambahan atau reward (bonus, voucher liburan, asuransi) bagi karyawan yang berkompeten atau memiliki kinerja yang tinggi sebagai imbalan dan rasa penghargaan atas pekerjaan karyawan. Namun ketika karyawan tetap ingin resgin Cafe X maka akan dipersilahkan dengan syarat sesuai dengan aturan yang ada seperti, sesuai kontrak, atau dipersilahkan untuk berhenti ketika sudah ada yang menggantikan posisi kosong tersebut. Dengan begitu akan menekan dan mengurangi terjadinya ketidakstabilan kinerja atau proses operasional pada Cafe X. Namun tidak semua tindakan turnover ini dapat diantisipasi oleh pemilik usaha. ketika seorang karyawan yang ingin resign dikarenakan harus berpindah domisili mengikuti keluarga maka hal tersebut tidak dapat dihindari dan tidak dapat ditahan oleh pemilik usaha.

Hasil penelitian ini menghasilkan implikasi pada kasus *turnover intention* pada Cafe X:

1. Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan akan mempengaruhi tingkat turnover pada Cafe X. Tingkat turnover berpengaruh buruk terhadap kegiatan operasional dan kinerja UMKM yang disebabkan perencanaan sumber daya manusia yang kurang tepat. Kurang tepatnya perencanaan sumber daya manusia akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen yang dimiliki karyawan sehingga terjadi *turnover intention*.
2. *Turnover intention* dapat ditekan melalui berbagai cara diantaranya dengan melakukan perbaikan perencanaan sumber daya manusia menjadi lebih terstruktur dan jelas mulai dari proses rekrutmen, penetapan jobdesk, training. Penetapan kompensasi sesuai dengan keahlian dan keterampilan, memberi fasilitas atau reward penunjang kinerja bagi karyawan yang berkompeten. Melakukan pendekatan terhadap karyawan selain evaluasi perlu diadakannya hiburan atau liburan, menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. Memberikan kesempatan promosi pada karyawan, baik promosi

Temuan ini konsisten dengan teori pertukaran sosial, di mana karyawan cenderung bertahan jika merasa diperlakukan adil dan dihargai. Dalam konteks UMKM, fleksibilitas yang tinggi harus diimbangi dengan kejelasan sistem dan komunikasi yang baik agar tidak menjadi sumber stres.

KESIMPULAN

Tingginya niat karyawan untuk keluar dari Café X sebenarnya tidak terjadi begitu saja. Ada beberapa faktor internal yang saling berkaitan dan memengaruhi keputusan tersebut. Yang paling mencolok adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja. Banyak karyawan merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka tidak dihargai sebagaimana mestinya. Apresiasi yang minim, baik dalam bentuk pujian, peluang pengembangan, maupun kompensasi, membuat mereka kehilangan motivasi dan merasa kurang dihargai sebagai bagian penting dari tim.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang tidak konsisten juga menjadi sumber kebingungan dan ketidakpastian di tempat kerja. Karyawan sering kali menerima arahan yang berubah-ubah tanpa penjelasan yang jelas, sehingga mereka merasa tidak tahu pasti apa yang diharapkan dari mereka. Situasi seperti ini menciptakan ketidaknyamanan dan membuat mereka mempertanyakan masa depan mereka di perusahaan.

Tak kalah penting, beban kerja yang tinggi tanpa kompensasi yang layak menjadi pemicu lainnya. Karyawan merasa dituntut untuk terus produktif dan menyelesaikan berbagai tugas dengan cepat, namun imbalan yang diterima tidak sebanding dengan upaya yang dikeluarkan. Hal ini menimbulkan rasa tidak adil, lelah secara fisik maupun mental,

dan pada akhirnya membuat mereka lebih memilih mencari tempat kerja yang bisa memberikan keseimbangan dan penghargaan yang lebih baik.

Kondisi-kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan bukan hanya butuh gaji, tetapi juga rasa dihargai, kepastian, dan lingkungan kerja yang sehat. Jika tidak segera diperbaiki, bukan hanya turnover yang akan terus meningkat, tapi semangat kerja dan loyalitas yang tersisa pun bisa ikut hilang. UMKM seperti Cafe X perlu menerapkan pola kepemimpinan yang lebih terbuka, memberikan kompensasi yang adil, dan menciptakan sistem kerja yang lebih stabil agar dapat mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak khususnya kepada Institut Shanti Bhuna dan Cafe X yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan magang selama 6 bulan dan melakukan penelitian. Terima kasih pula kepada keluarga, teman-teman dan dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang membangun sehingga artikel ini selesai. Semoga artikel ini dapat berkontribusi dalam memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjadi inspirasi bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, Eti, Onsardi Onsardi, and Reni Indriani. 2023. "Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5(1): 20–35. doi:10.31539/jomb.v5i1.4833.
- Azhari, Naeni. 2024. "Analisis Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*." *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi* 3(1): 81–92.
- Daeli, Hasrat Putera Damai, Teuku Alexander Azwani Amzul, Susanto Yogo Purnomo, Lisandari Gunawan, Ari Prihatni, and Lolitandari Gunawan. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Tadbir Peradaban* 4(2): 404–19.
- Fiqih Maria Rabiatul Hariroh, Nur Azis, Prasetyo Hari Sandi, Novi Fitria Hermiati, and Winda Aprilia. 2024. "Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia Umkm Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm." *Jurnal Pengabdian Bersama Masyarakat Indonesia* 2(1): 48–54. doi:10.59031/jpbmi.v2i1.303.
- Handoko, Yudo, Hansein Arif Wijaya, and Agus Lestari. 2024. *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis Untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ihwanti, Rikha, and Ce Gunawan. 2023. "Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan." *Jurnal Pijar* 1(2): 51–59.

- Kusuma, Siska Fajar. 2024. "Pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan UMKM Azalea Food." *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 12(1): 898–910.
- Ndruru, Satria, Delipiter Lase, Eliyunus Waruwu, and Robin Markus Putra Waruwu. 2025. "Peran Kepemimpinan Dalam Mengelola Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Gunungsitoli." *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen* 2(1): 11–21.
- Nurfahrani, Amanda, and Henny Armaniah. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Karyawan." *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(7): 464–74.
- Purnomo, Heru, and Muhammad Cholil. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta." *JAMASADA: JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* 4(1).
- Putrianti, Arin Dewi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)." *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(7): 464–74.
- Ratnawati, Shinta, and Hanung Eka Atmaja. 2020. "Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja." *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* 6(01): 10–18.
- Setianto, Choirul Ibnu, Sudharto Prawoto Hadi, and Agus Hermani Daryanto Seno. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 10(3): 1238–46.
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana, and Kristiana Haryanti. 2014. "Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X." *PSIKODIMENSIA: Kajian Ilmiah Psikologi* 13(1): 98.
- Suwarno, Suwarno, and Rizki Yudha Bramantyo. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi." *Transparansi Hukum* 2(1).
- Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Afgani, M. W., & Sirodj, R. A. (2024). Triangulasi data dalam analisis data kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826-833.
- Waspodo, Agung A W S, Nurul Chotimah Handayani, and Widya Paramita. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 4(1).