

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*JOB EMBEDDEDNESS*) DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PEKERJA *COFFEE SHOP* KOPI KENANGAN DI KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

MARTIN SIMANJUNTAK

11180601

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*JOB EMBEDDEDNESS*) DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PEKERJA *COFFEE SHOP* KOPI KENANGAN DI KOTA YOGYAKARTA**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh

Martin Simanjuntak

11180601

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Martin Simanjuntak
NIM/NIP/NIDN : 11180601
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Keterikatan Karyawan (Job Embeddedness)
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada
Pekerja Coffee Shop Kopi Kenangan Di Kota Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

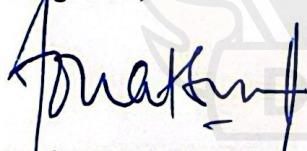
- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 30 Juni 2025

Mengetahui,



Jonathan Herdioko, S.E., M.M.
Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 05 221071 01

Yang menyatakan,



Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11180601

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*JOB EMBEDDEDNESS*) DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA
COFFEE SHOP KOPI KENANGAN DI KOTA YOGYAKARTA”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

MARTIN SIMANJUNTAK

11180601

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 26 juni 2025

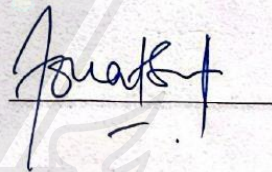
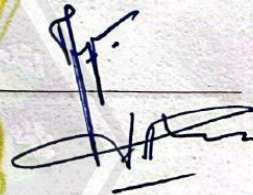
Nama Dosen

1. Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si
(Dosen Penguji)

3. Jonathan Herdioko, SE., MM
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 30 JUNI 2025

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeren, SE., M.Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.

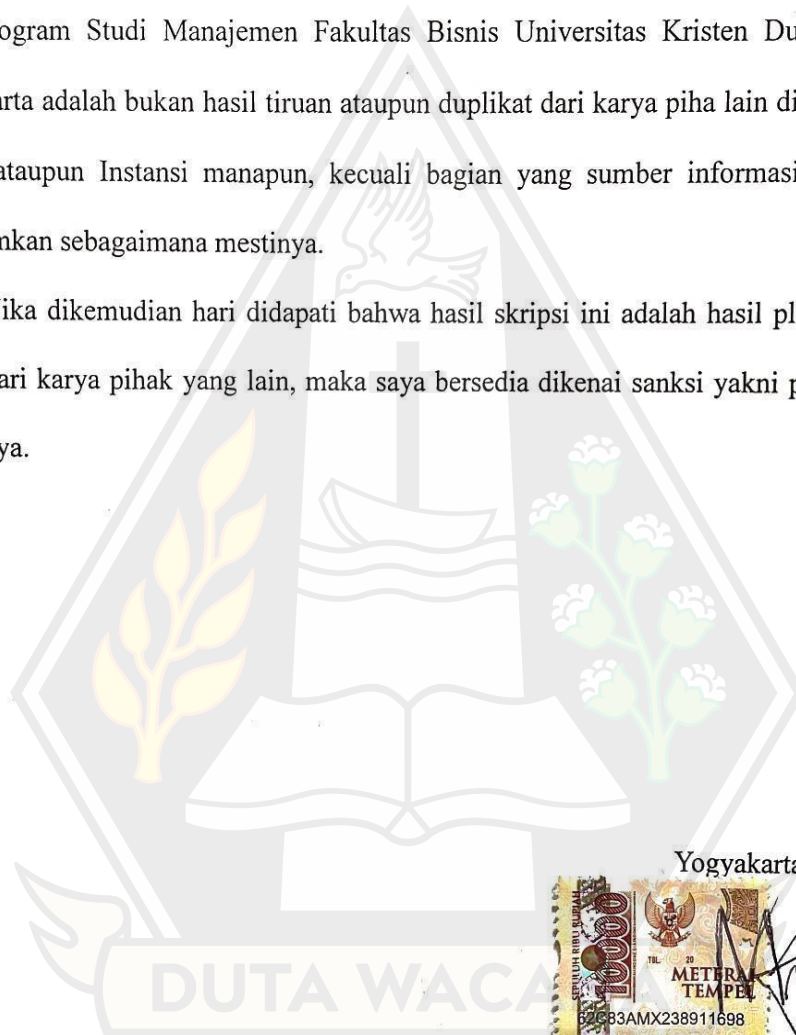
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*JOB EMBEDDEDNESS*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA *COFFEE SHOP* KOPI KENANGAN DI KOTA YOGYAKARTA”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi Sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan ataupun duplikat dari karya piha lain di Perguruan Tinggi ataupun Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak yang lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.



Yogyakarta, 23-Mei-2025



Martin Simanjuntak

11180601

HALAMAN MOTTO

Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk

Tuhan dan bukan untuk manusia

(Kolose 3:23)

Ilmu adalah kunci kebijaksanaan dan kebijaksanaan adalah kunci kehidupan

(Socrates)

Kesuksesan bukanlah miliki orang yang pintar, tetapi milik mereka yang mau berusaha

(B.J. Habibie)

Anda tidak hanya bertanggung jawab atas apa yang anda katakan, tetapi juga atas apa yang tidak anda katakan

(Martin Luther)

Setiap langkah kecil membawa kita pada perjalanan besar

(Martin Simanjuntak)

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ilmiah ini dibuat guna dapat melengkapi salah satu persyaratan demi meraih titel Sarjana Manajemen. Penuulis menyampaikan apresiasi bagi seluruh entitas yang turut serta berkontribusi dalam memberikan masukan serta dorongan pada penyusunan karya tulis ilmiah ini yang berakibat jalannya pengerjaan riset ini dapat berlangsung tanpa kendala. Oleh sebab itu, karya tulis ilmiah ini penulis dedikasikan kepada:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus, untuk semua kekuatan, penyertaan dan seluruh berkat-berkatNya sehingga penulis mampu berada pada tahap ini dan menjalani setiap proses penyelesaian skripsi ini.
2. Kepada diri sendiri yang telah mau menyelesaikan skripsi ini dan mampu melewati setiap proses penulisan skripsi ini.
3. Kepada Orang Tua yang telah membiayai hidup peneliti semasa kuliah serta memberikan doa dan dukungan hingga saat ini.
4. Kepada Bapak Jonathan Herdioko, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu, memberikan arahan serta memudahkan penulis dalam proses bimbingan dan selalu membimbing sampai dengan skripsi ini selesai dengan baik.
5. Kepada semua teman-teman yang telah membantu, memberikan masukan serta memberikan dukungan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, atas penyertaan dan kasih karunia Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (JOB EMBEDDEDNESS) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEKERJA COFFEE SHOP KOPI KENANGAN DI KOTA YOGYAKARTA”**. Penulisan skripsi ini ditujukan untuk melengkapi persyaratan akademis demi mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Selain itu, diharapkan riset ini dapat memberikan kontribusi positif bagi para pembaca dan juga penulis. Disadari sepenuhnya oleh penulis bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa sokongan dari berbagai kalangan, baik dalam bentuk moril maupun materil. Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan hingga skripsi ini terselesaikan, terutama kepada:

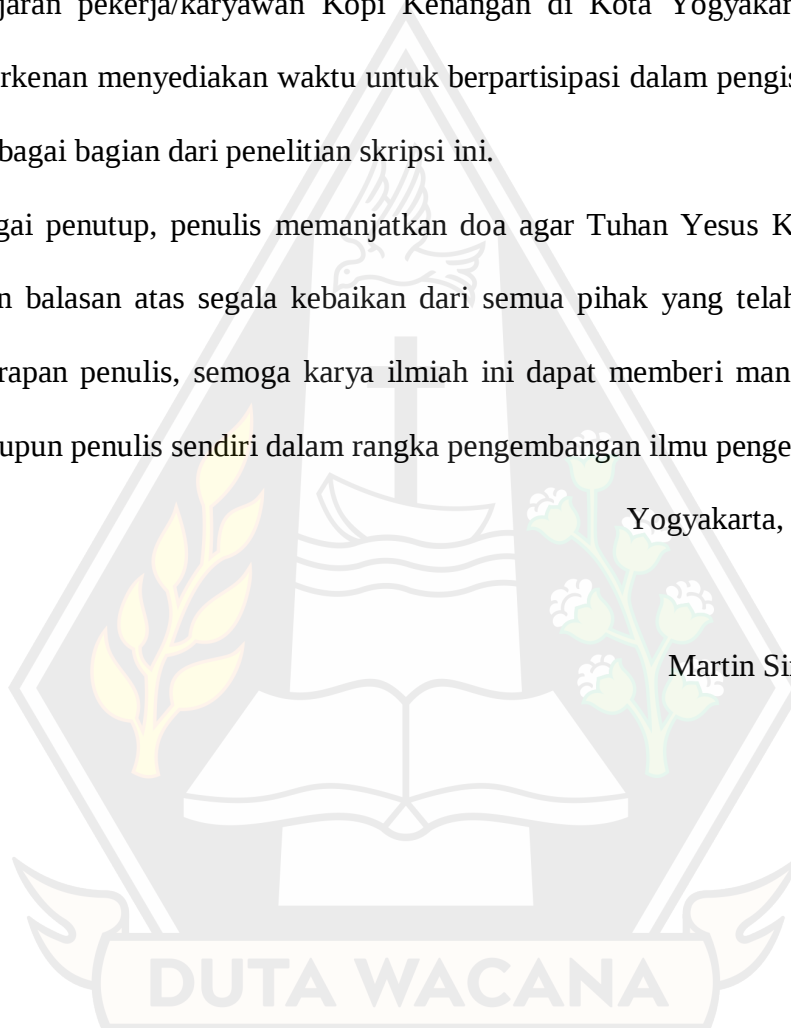
1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M. Si selaku Dekan Fakultas Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Bapak Dra. Ety Istriani, MM selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan selama masa perkuliahan.
3. Bapak Jonathan Herdioko, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang senantiasa memberikan panduan, dukungan moral dan teknis, serta umpan balik yang membangun kepada penulis sepanjang pengerjaan skripsi ini.
4. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Bisnis atas segala kontribusi serta kemudahan yang telah diberikan, baik selama proses perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

5. Orangtua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap pihak yang karena keterbatasan tidak dapat penulis sebutkan namanya secara individual, namun telah turut memberikan bantuan dan dukungan moril serta materil kepada penulis.
7. Jajaran pekerja/karyawan Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta yang telah berkenan menyediakan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sebagai bagian dari penelitian skripsi ini.

Sebagai penutup, penulis memanjatkan doa agar Tuhan Yesus Kristus kiranya melimpahkan balasan atas segala kebaikan dari semua pihak yang telah memberikan bantuan. Harapan penulis, semoga karya ilmiah ini dapat memberi manfaat bagi para pembaca maupun penulis sendiri dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 21 Mei 2025

Martin Simanjuntak



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kontribusi Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian.....	4
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 LANDASAN TEORI	7
2.1.1 Keterikan Karyawan (<i>Job Embeddedness</i>).....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja	11
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	16
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Pengembangan Hipotesis	22
2.3.1 Keterikatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>) dan <i>Turnover Intention</i>	22
2.3.2 Lingkungan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	23
2.4 Kerangka Penelitian	24
BAB III.....	25

METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Data.....	25
3.2 Sumber Data	25
3.2.1 Data Primer.....	25
3.2.2 Data Sekunder.....	26
3.3 Metode Pengumpulan Data	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel.....	27
3.5 Definisi Operasional Variabel	29
3.6 Pengukuran Variabel.....	31
3.7 Metode Analisis Data	32
3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.7.3 Analisis Deskriptif	34
3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda	35
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi R (R^2).....	35
3.7.6 Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	36
3.7.7 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	37
BAB IV	39
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Uji Validitas.....	39
4.2 Uji Reliabilitas.....	41
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	42
4.3.1 Jenis Kelamin	42
4.3.2 Usia	43
4.3.3 Pendidikan Terakhir	43
4.3.4 Lama Bekerja.....	44
4.3.5 Status Pekerjaan.....	45
4.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	45
4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
4.6 Uji Signifikansi Simultan (F)	49
4.7 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	51
4.8 Pembahasan Hasil	52

BAB V	54
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Keterbatasan Penelitian	55
5.3 Rekomendasi	55
5.2.1 Untuk Perusahaan	55
5.2.2 Untuk Peneliti Selanjutnya	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	59



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3. 2 Tingkat Preferensi Jawaban Kuesioner	32
Tabel 4. 1 Uji Validitas (X1)	40
Tabel 4. 2 Uji Validitas (X2)	40
Tabel 4. 3 Uji Validitas (Y)	41
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas	41
Tabel 4. 5 Hasil Persentase dari Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 6 Hasil Persentase dari Usia	43
Tabel 4. 7 Hasil Persentase dari Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4. 8 Hasil Persentase dari Lama Bekerja.....	44
Tabel 4. 9 Hasil Persentase dari Status Pekerjaan	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	48
Tabel 4. 12 Hasil Uji Signifikasi Simultan (F)	50
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikasi Parsial (t).....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	24
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 2 Profil Partisipan.....	59
Lampiran 3 Cara Pengisian Kuesioner.....	61
Lampiran 4 Data Rekapitulasi Profil Partisipan	63
Lampiran 5 Data Rekapitulasi Kuesioner	65
Lampiran 6 Rtabel.....	75
Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
Lampiran 8 Analisis.....	81
Lampiran 9 Uji Hipotesis.....	83
Lampiran 10 Kartu Konsultasi.....	84
Lampiran 11 Halaman Persetujuan	85
Lampiran 12 Lembar Revisi Ujian Skripsi.....	87
Lampiran 13 <i>Screenshot</i> Point Keaktifan.....	89
Lampiran 14 <i>Screenshot Turnitin</i>	90

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*JOB EMBEDDEDNESS*) DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PEKERJA *COFFEE SHOP* KOPI KENANGAN DI KOTA YOGYAKARTA**

Martin Simanjuntak

11180601

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

martinsimanjuntak890@gmail.com

ABSTRAK

Pertumbuhan industri coffee shop di Yogyakarta mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan berkembangnya budaya nongkrong dan konsumsi kopi di kalangan masyarakat. Namun, pesatnya pertumbuhan industri ini juga diiringi oleh tingginya tingkat turnover karyawan yang menjadi tantangan serius bagi keberlangsungan operasional bisnis.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Di mana didalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis untuk mengumpulkan data adalah dengan adanya penyebaran kuesioner melalui *Google Form*.

Keterikatan Karyawan (*Job Embeddedness*) dan Lingkungan Kerja secara simultan dan secara parsial memiliki hubungan yang searah dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pekerja *coffee shop* kopi kenangan di Kota Yogyakarta. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai pekerja kopi kenangan dengan menggunakan variabel lain. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan (*Job Embeddedness*), Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*

***THE INFLUENCE OF JOB EMBEDDEDNESS AND WORK ENVIRONMENT ON
TURNOVER INTENTION AMONG COFFEE SHOP EMPLOYEES AT KOPI
KENANGAN IN YOGYAKARTA CITY***

Martin Simanjuntak

11180601

Management Study Program Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

martinsimanjuntak890@gmail.com

ABSTRACT

The growth of the coffee shop industry in Yogyakarta has increased significantly in recent years, in line with the rising coffee consumption culture and socializing habits among the community. However, this rapid growth has also been accompanied by a high employee turnover rate, which poses a serious challenge to the sustainability of business operations.

This study uses a quantitative method with an associative approach. Data collection was conducted by distributing questionnaires via Google Form.

Job Embeddedness and Work Environment, both simultaneously and partially, have a positive and significant relationship with Turnover Intention among employees of Kopi Kenangan coffee shops in Yogyakarta City. Future research is suggested to examine employees of Kopi Kenangan using different variables. The result of this study may serve as a reference for subsequent research.

Keywords: Job Embeddedness, Work Environment dan Turnover Intention



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor kopi di Yogyakarta menunjukkan pertumbuhan yang signifikan selama beberapa tahun belakangan ini. Jumlah *coffee shop* di Yogyakarta pada tahun 2017 mencapai 1.200 dan terus bertambah (Fathurrohman, 2022). Berdasarkan penelusuran media Pandangan Jogja (2022), diketahui bahwa jumlah kedai kopi yang tersebar di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta tercatat sekitar 3.000 kedai kopi. Yogyakarta sebagai salah satu destinasi wisata utama sekaligus pusat pendidikan, memiliki budaya nongkrong dan minum kopi yang berkembang pesat. Hal ini mendorong meningkatnya jumlah *coffee shop* serta persaingan yang semakin ketat di industri ini. Dengan meningkatnya jumlah *coffee shop*, kebutuhan tenaga kerja di sektor *food and beverage* (F&B) juga ikut meningkat. Tantangan dalam industri ini adalah tingginya tingkat turnover karyawan, yang dapat berdampak pada stabilitas operasional bisnis.

Turnover karyawan yang tinggi dalam industri *coffee shop* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk stres kerja, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, minimnya jenjang karier, serta tuntutan kerja yang dinamis (Laeli dan Kadarningsih, 2022; Sofia dan Wisudawati, 2023). Tingginya tingkat *turnover* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas kerja, serta berkurangnya kualitas layanan terhadap pelanggan. Pengendalian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* atau niat karyawan untuk berpindah kerja menjadi penting bagi pengelola *coffee shop* dalam menyusun strategi retensi tenaga kerja (Kusumawati dkk., 2021). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* adalah keterikatan karyawan terhadap pekerjaan

(*job embeddedness*). *Job embeddedness* karyawan dapat terbentuk jika karyawan memiliki rasa percaya diri dan komitmen kuat terhadap pekerjaannya. Salah satunya dapat dilakukan dengan memfasilitasi dengan training maupun workshop bagi karyawan (Nasution dkk., 2024). Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan akan sulit untuk meninggalkan tempat kerja (Solikha dan Rojuaniah, 2023). Keterikatan ini tidak hanya mencakup hubungan individu dengan pekerjaannya, tetapi juga keterhubungan sosial dengan rekan kerja serta kesesuaian dengan budaya organisasi. Semakin tinggi keterikatan karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Monika dan Nurmaya, 2021).

Selain keterikatan terhadap pekerjaan, kondisi lingkungan kerja berperan vital dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk terus bertugas atau meninggalkan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang berada disekitar karyawan dan dapat berdampak pada proses penyelesaian tugas (Nasution et al., 2024). Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta penurunan tingkat stres. Faktor-faktor seperti tersedianya fasilitas yang memadai, suasana kerja yang aman, tenang dan nyaman sangat membantu dalam kelancaran pelaksanaan tugas dan mampu mengurangi keinginan karyawan untuk *resign* (Ahsani et al., 2020). Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya suasana kerja yang kurang kondusif, jam kerja yang berlebihan atau ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) cenderung meningkat.

Tingginya *turnover* karyawan dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan, sehingga perlu adanya strategi yang efektif dalam meningkatkan keterikatan

karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemahaman terhadap sejumlah aspek yang berdampak pada *turnover intention*, seperti *job embeddedness* dan lingkungan kerja, dapat membantu pemilik dan pengelola *coffee shop* dalam merancang kebijakan yang tepat guna meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, studi ini diantisipasi mampu menyajikan pemahaman yang berguna untuk industri F&B, khususnya dalam mengembangkan strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih berkelanjutan dan efektif.

Setelah mengkaji latar belakang masalah yang telah dipaparkan, peneliti memutuskan untuk melakukan investigasi dengan tajuk **“Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Job Embeddedness*) dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja *Coffee Shop* Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada lingkup permasalahan yang telah dibatasi, maka perumusan persoalan pada penelitian ini mencakup:

- a) Apakah keterikatan karyawan (*job embeddedness*) berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja *coffee shop* Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta?
- b) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja *coffee shop* Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta?
- c) Apakah keterikatan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja *coffee shop* Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah untuk mencapai hal-hal berikut:

- a) Menganalisis pengaruh keterikatan karyawan (*job embeddedness*) terhadap *turnover intention* pada pekerja *coffee shop* Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta.
- b) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja *coffee shop* Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta.
- c) Menelusuri pengaruh gabungan antara keterikatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya di *coffee shop* Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta.

1.4 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi yang mencakup:

- a) Kontribusi Teoritis
Menambah literatur terkait keterikatan karyawan (*job embeddedness*), lingkungan kerja, dan *turnover intention* dalam konteks industri makanan dan minuman khususnya *coffee shop*.
- b) Kontribusi Praktis
Menyediakan data yang dapat digunakan sebagai data empiris bagi pengelola bisnis dalam merancang kebijakan retensi karyawan yang lebih efektif.

1.5 Batasan Penelitian

Demi menjaga agar fokus penelitian tidak menjadi terlalu umum, peneliti memberlakukan pembatasan penelitian berupa:

Waktu Penelitian : Januari 2025 – Juni 2025

Tempat Penelitian : Kota Yogyakarta

Profil Partisipan :

- Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
- Usia : 18 – 40 tahun
- Domisili : Yogyakarta
- Sedang bekerja di *coffee shop* Kopi Kenangan di Yogyakarta
- Jumlah Partisipan: 100 Partisipan

Variabel bebas (X):

1. **Keterikatan Karyawan (*Job Embeddedness*) (X1)** merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan merasa terikat dengan perusahaan sehingga enggan untuk berpindah kerja, karena adanya sejumlah faktor yang mempengaruhi keputusan tersebut (Astamarini, 2019)
2. **Lingkungan Kerja (X2)** merupakan sekumpulan faktor eksternal, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan dan dapat memengaruhi kinerja serta perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Variabel terikat (Y):

3. ***Turnover Intention* (Y)** adalah keinginan atau kecenderungan yang muncul dalam diri karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya, baik melalui pengunduran diri maupun keputusan untuk berhenti bekerja. Tingginya

tingkat *turnover* dapat berdampak negatif terhadap efektivitas perusahaan, karena perusahaan beresiko kehilangan tenaga kerja y

4. ang berpengalaman (Andini, 2006).



BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada temuan studi dan pembahasan terkait bagaimana Keterikatan Karyawan (*Job Embeddedness*) serta Lingkungan Kerja dapat memengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan *coffee shop* Kopi Kenangan di Yogyakarta, diperoleh gambaran bahwa mayoritas pekerja merupakan laki-laki berusia antara 26 hingga 34 tahun, dengan status sebagai karyawan kontrak maupun paruh waktu. Adapun kesimpulan terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dijelaskan yakni:

1. Keterikatan karyawan (*job embeddedness*) berpengaruh negatif dan signifikan dan memiliki hubungan yang searah karena semakin tinggi perusahaan menjadi tempat untuk berkarir, semakin tinggi relasi yang baik dengan teman kerja, merasa semakin terhubung dan berkontribusi dalam pekerjaan di perusahaan, semakin memiliki gagasan yang sama dengan perusahaan saat ini, semakin merasa rugi untuk meninggalkan perusahaan saat ini, semakin merasa sedih jika harus meninggalkan lingkungan pekerjaan. Hal ini dapat semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya, jika kondisi memburuk, keinginan tersebut cenderung meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dan memiliki hubungan searah karena semakin nyaman seorang karyawan dengan suasana ditempat kerja, semakin merasa mampu berkolaborasi dan berinteraksi dengan rekan kerja saat ini, semakin merasa bahwa memiliki hubungan yang baik dengan atasan, semakin merasa bahwa fasilitas yang digunakan dapat berfungsi dengan benar. Dengan demikian, *Turnover Intention* karyawan akan cenderung

menurun, sedangkan dalam kondisi sebaliknya, keinginan untuk berpindah kerja justru meningkat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari pengalaman, penelitian ini dilakukan pada pekerja coffee shop Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta. Beberapa faktor berkontribusi pada keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian ini:

1. Fokus penelitian terbatas hanya pada karyawan Kopi Kenangan di wilayah Kota Yogyakarta, sehingga belum mencerminkan kondisi secara menyeluruh di cabang lainnya.
2. Jumlah partisipan yang dilibatkan dalam penelitian ini hanya sebanyak 100 orang, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan keseluruhan populasi karyawan yang tersebar di berbagai daerah.
3. Dalam proses pengumpulan data, terdapat kemungkinan bahwa beberapa jawaban yang diberikan partisipan dalam kuesioner tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya.

5.3 Rekomendasi

5.2.1 Untuk Perusahaan

Adapun rekomendasi untuk perusahaan yang terkait yakni:

1. Dari penelitian ini, dikatakan bahwa keinginan pekerja kopi kenangan di Kota Yogyakarta untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh keterikatan karyawan (*job embeddedness*). Perusahaan disarankan untuk membangun budaya organisasi yang mendorong rasa

memiliki dan keterikatan pada karyawan agar bisa mengurangi adanya *turnover intention*.

2. Penelitian ini mengungkap bahwa lingkungan kerja sangat memengaruhi niat turnover karyawan Kopi Kenangan di Kota Yogyakarta. Ada hubungan negatif yang signifikan: lingkungan kerja yang membaik secara substansial mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang positif, baik secara fisik maupun psikis. Hal ini mencakup komunikasi yang efektif antara atasan dan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja yang layak, serta terciptanya suasana kerja yang nyaman, demi menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

5.2.2 Untuk Peneliti Selanjutnya

Berikut ini adalah masukan untuk penulis skripsi berikutnya:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya. Dengan menggunakan variabel independen antara lain adalah Keterikatan Karyawan (*Job Embeddedness*) dan Lingkungan Kerja akan punya keterikatan berkesinambungan dengan *Turnover Intention*.
2. Hasil dalam studi ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya. Peneliti juga mendorong agar studi lanjutan dilakukan untuk menggali lebih dalam permasalahan yang terjadi di Kopi Kenangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astamarini, R. (2024). *Job Embeddedness* (Pengertian, Aspek, Indikator, Pengukuran dan Faktor yang Mempengaruhi). *Solusitesis*.
- Axelxia, C. R., & Hadi, C. (2020). Dampak Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Niat Berhenti Pekerja Food and Beverage Selama Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*.
- Chozin, A. M. (2018). Kepemimpinan Autentik, Keterikatan Kerja, dan Kepuasan Kerja: Analisis Pengaruhnya terhadap Intensi *Turnover* di Rumah Warna Yogyakarta.. *UII Repository*.
- Fakhrunnisa, M. I., & N. A. (2024). Analisis Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan *Turnover Intention* Karyawan *Coffeeshop* di Kota Kudus. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Vol. 9 No. 4*, 2-6.
- Irvianti, L. S., & Verina, R. E. (2015). Investigasi Kontribusi Tekanan Pekerjaan, Tuntutan Tugas, dan lingkungan Kerja pada Niat Keluar Karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta. . *Binus Business Review*, 117-126.
- Kamis, R., Sabuhari, R., & Kamal, M. (2021). Peran Suasana Lingkungan Kerja, Tekanan Psikologis, dan Jumlah Pekerjaan terhadap Kecenderungan Karyawan Mengundurkan Diri. *Cakrawala Management Business Journal Vol. 4 No. 1*.
- Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). Kontribusi Tuntutan Tugas dan lingkungan Kerja terhadap Niat Keluar Pegawai Bank yang Dimediasi oleh Tekanan Pekerjaan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akutansi No. 6*.
- Monica, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Peran Keterikatan dalam Pekerjaan (Job Embeddedness), Komitmen Organisasional, dan Kepercayaan pada Kemampuan Diri dalam Mempengaruhi Kecenderungan Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Yogyakarta untuk Mengundurkan Diri. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Vol. 4 No. 4*.
- Permata, A., Hermawan, & Affandi. (2020). Peran Tingkat Kepuasan Kerja dan Keterikatan Pegawai dalam Mempengaruhi Kecenderungan Karyawan untuk Mengundurkan Diri (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 6 No. 2*, 2-4.
- Putranto, & Rozi, S. (2022). Kontribusi lingkungan Kerja, Semangat Kerja, serta Stres Akibat Kerja pada Keinginan Berpindah Karyawan 101 Yogyakarta Tugu Hotel di Masa Pandemi Covid-19. *Disertasi UPN Veteran Yogyakarta*.
- Riani, & Putra. (2017). Kontribusi Stres Akibat Kerja, Tuntutan Tugas, serta Iklim Psikologis Kerja pada Niat Keluar Pegawai. *Doctorral Dissertation Udayana University*.
- Rohmatillah, Q. (2020). Kontribusi Job Embeddedness serta Kepuasan Kerja terhadap Hasil Kerja Karyawan Generasi Milenial yang Dimediasi oleh Keinginan Berpindah. 11-24.
- Salimah, N. (2023). Dampak Job Embeddedness serta Work Engagement pada Loyalitas Organisasional, di mana Karakteristik Pekerjaan (Work Itself) Berfungsi sebagai

Faktor Penengah pada BMT NU Kasiman Indonesia. 8-12.

Suci, I. M., & Warsono. (2024). Investigasi Implikasi Stres dan Situasi Kerja pada Niatan Pindah Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Vol. 1 No. 1*.

