

**PENGARUH WORKPLACE WELL-BEING, WORK STRESS, CAREER
PLANNING TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
COFFEE SHOP DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

PRI VALEN NAIBORHU

11211145

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Untuk Memenuhi Sebagai Syarat – Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pri Valen Maiborhu
NIM/NIP/NIDN : 11211145
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Workplace Well-Being, Work Stress, Career Planning terhadap Turnover Intention pada karyawan Coffee Shop di Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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)*:

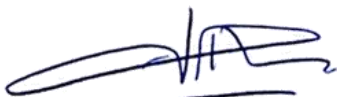
- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... 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, ...

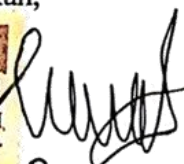
Mengetahui,



Ambar Kusma Astika, S.E. M.Si

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 934-E-200

Yang menyatakan,



Pri Valen Naiborhu

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11211145

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul
"PENGARUH WORKPLACE WELL-BEING, WORK STRESS, CAREER PLANNING
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN COFFEE SHOP DI
YOGYAKARTA"

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

PRI VALEN NAIBORHU

11211145

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 27 Mei 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra Ety Istriani., M.M.
(Dosen Penguji)
2. Dr. Singgih Santoso, M.M.
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Pembimbing / Ketua Tim)



Yogyakarta 9 Juni 2025

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran., M.Si., CSA., CRP.



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

“PENGARUH *WORKPLACE WELL-BEING*, *WORK STRESS*, *CAREER PLANNING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN *COFFEE SHOP* DI 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 atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

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

Yogyakarta, 05 Mei 2025



Pri Valen Naiborhu

11211145

HALAMAN MOTTO

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

(Amsal 23:18)

“Sabarlah kamu seorang terhadap yang lain, dan ampunilah seorang akan yang lain apabila yang seorang menaruh dendam terhadap yang lain, sama seperti Tuhan telah mengampuni kamu, kamu perbuat jugalah demikian”

(Kolose 3:13)

“Janganlah takut sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan”

(Yesaya 41:10)

“Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia”

(Kolose 3:23)

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan penyertaannya di dalam kesulitan dan tantangan yang dihadapi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
2. Orang Tua serta keluarga penulis, bapak Asden J. Naiborhu dan Ibu Sophia Siagian yang selalu memberikan dukungan semangat, doa, serta nasehat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan sabar membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
4. Teruntuk teman dan sahabat penulis Wendy Anderson cu, Christ de Nofan sinaga, Wahyu Bagus Hartanto, Samuel Dimas Valentino, serta seluruh teman seperjuangan yang tidak dapat dituliskan satu persatu. Terimakasih selama penulisan skripsi ini telah menemani, membantu, serta mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi
5. Seluruh responden penelitian yang telah menyempatkan waktunya untuk sekedar mengisi kuesioner penelitian ini.
6. Pemilik NIM 11211043 yang telah membantu penulis, menyemangati penulis serta mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmatNya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Seluruh pihak karyawan coffee shop yang telah meluangkan waktu untuk dapat mengisi kuesioner penelitian saya.
2. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan sabar mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
3. Orang tua dan seluruh keluarga yang telah memberi semangat, dan serta memberi dukungan dalam bentuk material dan moral bagi saya.

Akhir kata, saya berharap semoga skripsi ini dapat membawa manfaat serta wawasan yang bermanfaat bagi pembaca. Dan juga saya berharap dan berdoa semoga Tuhan Yesus yang Maha Baik berkenan membalasa seluruh pihak yang telah membantu dalam penelitian ini

Yogyakarta, 05 Mei 2025



Pri Valen Naiborhu

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penelitian	6

BAB II	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1 <i>Workplace Well-Being</i> (Kesejahteraan di Tempat Kerja).....	8
2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Workplace Well-Being</i>	10
2.2 <i>Work stress</i> (Stress Kerja)	11
2.3 <i>Career Planning</i> (Perencanaan Karir)	13
2.4 Turnover Intention	15
2.5 Penelitian Terdahulu	17
2.6 Kerangka Berpikir	21
2.7 Pengembangan hipotesis.....	21
2.7.1 Pengaruh <i>Workplace Well-Being</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	21
2.7.2 Pengaruh <i>Work stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
2.7.3 Pengaruh <i>Career Planning</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.8 Profil Bisnis Coffee Shop	23
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN	26
3.1 Populasi dan Sampel.....	26
3.2 Jenis data dan Sumber data	27
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5 Definisi Variabel dan Pengukurannya	29
3.6. Analisis Data	32
3.6.1 Uji Validitas	32
3.6.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 Alat Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Linear Berganda	34
3.7.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji – T).....	35
3.7.3 Uji Hipotesis secara simulant (Uji – F).....	35
3.7.4 Koefisien Determinasi (R ²).....	36

BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Pengumpulan Data.....	37
4.2 Hasil Uji Instrumen Data	38
4.2.1 Uji Validitas	38
4.2.2 Uji Realibilitas	42
4.3 Statistik Deskriptif.....	42
4.4 Analisis Data	45
4.4.1 Analisis Linear Berganda	45
4.4.2 Hasil Uji t	48
4.4.3 Hasil Uji F	50
4.4.4 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	51
4.5 Pembahasan.....	52
4.5.1 Workplace Well-Being Berpengaruh terhadap Turnover Intention.....	52
4.5.2 Work stress Berpengaruh terhadap Turnover Intention.....	53
4.5.3 Career Planning Berpengaruh terhadap Turnover Intention.....	54
BAB V	55
KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Keterbatasan penelitian.....	55
5.3 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3. 1 Skala Likert	28
Tabel 3. 2 Definisi dan Pengukurannya	29
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4. 3 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	43
Tabel 4. 4 Karakteristik berdasarkan usia	43
Tabel 4. 5 Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir	44
Tabel 4. 6 karakteristik berdasarkan pengalaman bekerja	45
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Linear Berganda	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji t	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji F	50
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	51

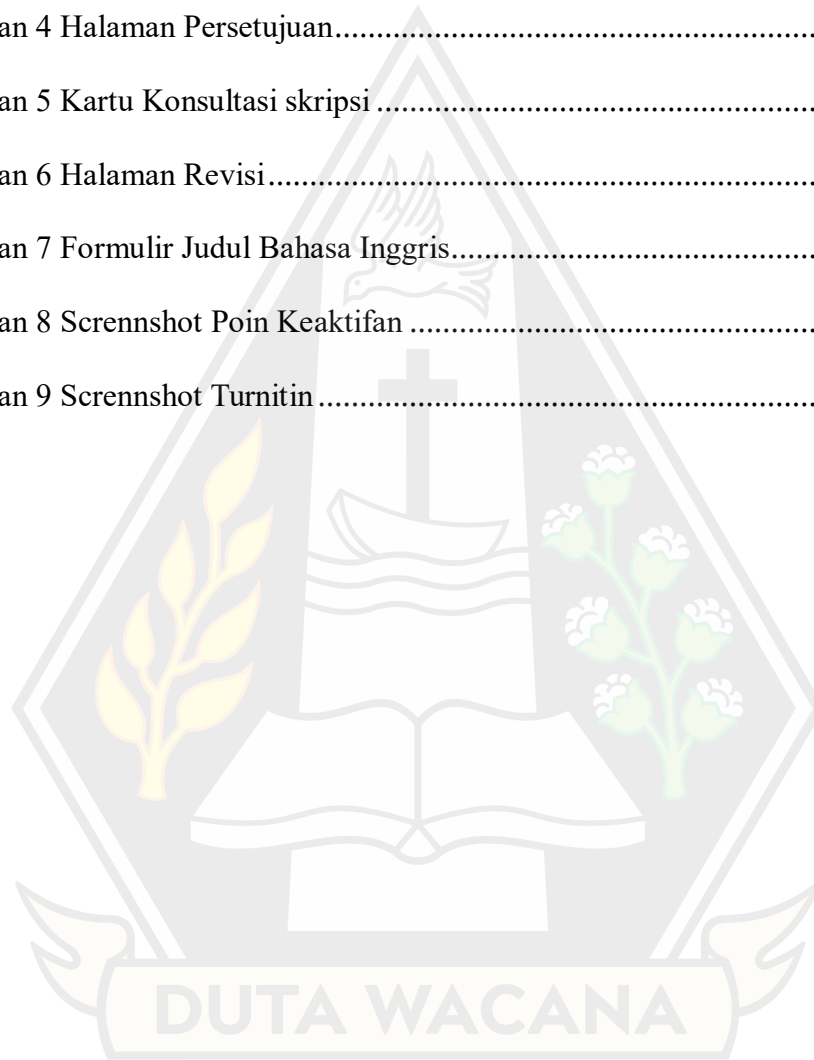
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	21
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Mentah Sebelum Diolah.....	60
Lampiran 2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas	75
Lampiran 3 Regresi Linear Berganda	79
Lampiran 4 Halaman Persetujuan.....	80
Lampiran 5 Kartu Konsultasi skripsi	81
Lampiran 6 Halaman Revisi.....	82
Lampiran 7 Formulir Judul Bahasa Inggris.....	83
Lampiran 8 Screenshot Poin Keaktifan	84
Lampiran 9 Screenshot Turnitin	85



PENGARUH *WORKPLACE WELL-BEING*, *WORK STRESS*, *CAREER PLANNING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN COFFEE SHOP DI YOGYAKARTA

Pri Valen Naiborhu

11211145

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: valennaiborhu46@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Well-Being*, *Work Stress*, dan *Career Planning* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan *Coffee Shop* di Yogyakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Selain itu dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang terdiri atas variabel dependen dan variabel independent, variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*, sedangkan untuk variabel independent adalah *Workplace Well-Being*, *Work Stress* dan *Career Planning*. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada *coffee shop* di Yogyakarta. Sedangkan dalam menentukan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, sehingga sampel yang dipilih adalah beberapa karyawan yang bekerja pada *coffee shop* di Yogyakarta berjumlah 97 karyawan. Dalam melakukan analisis data, penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linear berganda, untuk melakukan Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2), dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan SPSS secara parsial, menyatakan bahwa *Workplace well-being* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*, begitu juga *work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan juga *career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan secara simultan *workplace well-being*, *work stress*, *career planning* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Workplace Well-Being*, *Work Stress*, *Career Planning* dan *Turnover Intention*

***THE EFFECT OF WORKPLACE WELL-BEING, WORK STRESS, CAREER
PLANNING ON TURNOVER INTENTION OF COFFEE SHOP EMPLOYEES
IN YOGYAKARTA***

Pri Valen Naiborhu

11211145

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: valennaiborhu46@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of Workplace Well-Being, Work Stress, and Career Planning on Turnover Intention of Coffee Shop Employees in Yogyakarta. This study is a type of quantitative research. In addition, in this study there are 4 variables consisting of dependent variables and independent variables, the dependent variable in this study is Turnover Intention, while the independent variables are Workplace Well-Being, Work Stress and Career Planning. The population determined in this study were employees who work at coffee shops in Yogyakarta. While in determining the sample, this study used a random sampling technique, so that the selected samples were several employees who work at coffee shops in Yogyakarta totaling 97 employees. In conducting data analysis, this study used multiple linear regression data analysis methods, to conduct t-tests, F-tests, and Determination Coefficients (R²), by first conducting validity tests and reliability tests. The results of the hypothesis test conducted using SPSS partially, stated that Workplace well-being had a significant negative effect on turnover intention, as well as work stress had a positive and significant effect on turnover intention and career planning had a positive and significant effect on turnover intention. Meanwhile, simultaneously, workplace well-being, work stress, and career planning all have a significant influence on turnover intention.

Keywords: Workplace Well-Being, Work Stress, Career Planning and Turnover Intention

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selain dikenal sebagai “Kota Pelajar”, Yogyakarta juga memiliki banyak destinasi wisata. Kota ini menawarkan banyak tempat wisata menarik, contohnya Candi Borobudur, Candi Prambanan, Keraton Yogyakarta dan wisata lainnya. Selain memiliki banyak tempat wisata, Yogyakarta juga dikenal dengan banyaknya *coffee shop* yang menawarkan suasana yang nyaman dan menu yang lezat. *Coffee shop* yang ada di Yogyakarta telah menjadi salah satu tempat populer di berbagai kalangan, terutama pada kalangan anak muda. Banyak *coffee shop* di Yogyakarta memiliki konsep yang unik dan menarik, seperti *coffee shop* dengan tema estetik, *coffee shop* dengan tema alam, dan lain-lain. Namun, di balik kesuksesan *coffee shop* di Yogyakarta, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh pemilik *coffee shop*, salah satunya adalah cara mengelola sumber daya manusia.

Manusia adalah elemen krusial yang tak terpisahkan dari suatu perusahaan. Peran manusia sangat vital karena menjadi penggerak dan sumber utama pengembangan perusahaan serta menjadi sarana untuk mencapai tujuan perusahaan. Bisa tercapai atau tidaknya tujuan yang direncanakan oleh perusahaan tergantung dari bagaimana kinerja karyawan tersebut. Tentunya untuk menunjang kinerja karyawan tersebut tentunya perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek penting yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Turnover Intention merupakan suatu masalah yang dapat terjadi pada berbagai perusahaan, salah satunya adalah pada perusahaan *coffee shop*, apabila permasalahan ini terjadi pada sebuah perusahaan maka akan sangat merugikan perusahaan tersebut. Terutama ketika karyawan yang memutuskan untuk keluar merupakan karyawan yang kompeten dan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang sangat dibutuhkan perusahaan ataupun tenaga kerja yang menduduki posisi jabatan yang penting sehingga menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif sehingga operasional menjadi bermasalah. Menurut (Staffelbach, 2008), *Turnover intention* merupakan hasrat dari seorang karyawan untuk mengubah pekerjaannya atau mengganti pekerjaan.

Sedangkan pengertian *turnover intention* yang disampaikan oleh (Mathis dan Jackson, 2011) adalah merujuk pada kemauan karyawan untuk pergi dari perusahaan serta mengundurkan diri atas jabatan mereka saat ini. Ketika hal ini terjadi, posisi yang ditinggalkan tersebut perlu diisi oleh orang lain, selain itu menurut (Hemdi & Nasurdin, 2006) dengan memberikan program pelatihan kerja, pengembangan karakter dan juga skill yang tepat, dapat menurunkan tingginya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

Terjadinya *turnover intention* disebabkan oleh beberapa alasan, seperti adanya Pengaruh dari *workplace well-being*, *work stress*, dan *Career planning*. Berbagai alasan tersebut merupakan beberapa faktor penting yang bisa membuat karyawan mempunyai niat untuk pergi dari perusahaan. *Workplace well-being* dianggap sebagai salah satu penyebab karena dapat memengaruhi kepuasan karyawan atas pekerjaan mereka saat ini, sehingga apabila karyawan merasa kecewa dengan pekerjaan mereka,

karyawan dapat memilih untuk pergi dan mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan diri mereka dan sesuai dengan skill dan minat pekerjaan mereka. Selain itu *work stress* juga dianggap sebagai salah satu faktor penting dikarenakan dapat mempengaruhi niat kerja karyawan, apabila karyawan merasa mendapatkan stress yang berlebih saat bekerja maka akhirnya karyawan tersebut akan mulai memikirkan untuk *resign* dari perusahaannya dan mulai mencari pekerjaan baru yang mereka anggap tidak akan menimbulkan stress kerja yang berlebih. Terjadinya stress kerja biasanya diakibatkan oleh adanya beban kerja yang berlebih dan harus diatasi karyawan perusahaan tersebut.

Career Planning juga dapat dipandang sebagai salah satu penyebab penting yang berpotensi dapat memengaruhi niat karyawan suatu perusahaan untuk keluar karena seorang karyawan tentunya memiliki visi karir yang jelas dan juga memiliki tujuan jangka panjang, sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mempertahankan pekerjaan dan berkembang dalam karir mereka. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini tidak memiliki karir yang jelas maka karyawan tersebut berpotensi untuk keluar dan mencari pekerjaan baru yang mereka anggap memiliki jenjang karir yang lebih jelas. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis penyebab karyawan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan mereka sekarang, agar perusahaan khususnya *Coffee shop* di Yogyakarta dapat mengambil Tindakan pencegahan agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki skill dan kinerja yang baik serta dapat mencegah kehilangan karyawan yang berharga bagi perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah *turnover intention* pada karyawan *coffee shop* di Yogyakarta merupakan masalah yang penting karena dapat membuat keefektifan operasional perusahaan menjadi terganggu, khususnya jika karyawan yang memilih untuk keluar merupakan karyawan yang memiliki keterampilan dan posisi strategis. Faktor penyebab yang dapat berdampak pada kepuasan karyawan adalah dengan adanya tingkat kesejahteraan karyawan yang rendah di tempat pekerjaan. Karyawan cenderung mencari pekerjaan lain yang lebih cocok ketika merasa bahwa tempat kerja mereka tidak mendukung tingkat kesejahteraan mereka.

Selain itu, tingginya *work stress* juga dapat diakibatkan oleh adanya beban kerja yang berlebih serta adanya tekanan pekerjaan juga dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Di sisi lain, perencanaan karir (*career planning*) yang tidak jelas dan kurangnya peluang pengembangan diri dapat menurunkan motivasi karyawan untuk bertahan dan berkembang di tempat kerja. Akibatnya, strategi yang tepat diperlukan bagi pemilik *coffee shop* khususnya di Yogyakarta untuk mengatasi faktor-faktor tersebut guna mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja dan keterampilan yang baik, serta mencegah terjadinya *turnover intention* yang merugikan perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *Workplace Well Being* (Kesejahteraan ditempat kerja) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Coffee shop* di Yogyakarta?

2. Apakah *Work stress* (Stress Kerja) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Coffee shop* di Yogyakarta?
3. Apakah *Career Planning* (Perencanaan Karir) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Coffee shop* di Yogyakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *Workplace Well Being* (kesejahteraan ditempat kerja) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Coffee shop* di Yogyakarta?
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work stress* (Stress Kerja) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Coffee shop* di Yogyakarta?
3. Untuk menganalisis pengaruh *Career Planning* (Perencanaan Karir) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Coffee shop* di Yogyakarta?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Meningkatkan dan menambah pemahaman dan pengetahuan tentang berbagai faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* pada karyawan di *coffee shop* Yogyakarta dan dapat menyediakan informasi yang berguna bagi penelitian lain yang terkait dengan topik yang sama.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menyumbang informasi yang bermanfaat untuk perusahaan *coffee shop* di Yogyakarta untuk dapat mengembangkan strategi yang efektif agar dapat mengurangi *turnover intention* karyawan dan juga akan membantu perusahaan untuk memahami penyebab terjadinya *turnover*

intention pada karyawan serta agar dapat mengembangkan program untuk meningkatkan *workplace well-being*, mengurangi *work stress*, dan mengembangkan *Career Planning* yang efektif.

3. Bagi Penulis

Memperoleh pengetahuan yang lebih luas tentang konsep *workplace well-being*, *work stress*, dan *Career planning*, serta bagaimana konsep-konsep tersebut dapat berpengaruh pada industri *coffee shop*.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Tempat penelitian ini hanya berfokus pada 10 *coffee shop* di yogyakarta yaitu Reter Coffee, Eternity Coffee, Toko kopi sedaya, Azen Coffee Mahkota, kopi nuri, dummin coffee, dkonkrit coffee, pengantar kopi, Homeground crsl, dan kopi kenangan yogyakarta.
2. Target penelitian dalam penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja pada 10 *coffee shop* di yogyakarta
3. Waktu Penelitian
 - a) Februari 2025 – Mei 2025
4. Variabel penelitian
 - a) Variabel Independen :
 $X1 = \textit{workplace well-being}$,
 $X2 = \textit{work stress}$
 $X3 = \textit{Career planning}$

b) Variabel Dependen :

$Y1 = \textit{Turnover Intention}$



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan berbagai analisis yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh *workplace well-being*, *work stress*, dan *career planning* terhadap turnover intention pada karyawan coffee shop di Yogyakarta”:

1. Berdasarkan statistik deskriptif tercatat bahwa semua karyawan yang menjadi responden berusia ≤ 30 tahun. Yang umumnya memiliki pengalaman bekerja selama 1- 5 tahun.
2. *Workplace Well-Being* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Coffee shop* Di Yogyakarta, sehingga hipotesis (H_1) diterima
3. *Work stress* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Coffee shop* Di Yogyakarta sehingga hipotesis (H_2) diterima
4. *Career Planning* (X_3) memiliki hubungan positif secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dengan adanya Kesimpulan ini sehingga hipotesis yang telah dibuat (H_3) tidak sesuai / ditolak.

5.2 Keterbatasan penelitian

1. Sampel responden hanya berfokus pada karyawan pada 10 *coffee shop* di yogyakarta, dengan jumlah responden yang didapat sebanyak 97 responden

2. Data kuesioner disebarikan dengan cara online melalui google form pada 10 *coffee shop* di yogyakarta yang dipilih berdasarkan jumlah pengikut pada sosial media instagram sebesar lebih dari 500 pengikut, dan juga berdasarkan kenyamanan pada *coffee shop*. Sehingga terdapat kemungkinan bahwa tidak semua karyawan mengisi kuesioner yang disebarikan

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan

- Berdasarkan penelitian perusahaan sebaiknya dapat menerapkan *Career Planning* atau pengembangan karir bagi karyawan sehingga perusahaan dapat mengurangi tingginya *Turnover Intention* yang dapat mengganggu produktivitas perusahaan, selain itu perusahaan juga sebaiknya dapat melakukan berbagai pencegahan agar dapat mengurangi tingkat stress kerja pada karyawan, dikarenakan tingginya stress kerja tentunya akan meningkatkan *turnover intention* karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Disarankan untuk lebih memfokuskan penelitian pada tempat yang memiliki jumlah karyawan tetap. Jika peneliti ingin meneliti *coffee shop*, sebaiknya melakukan penyebaran kuesioner secara langsung dengan menggunakan angket. Dengan cara ini, peneliti dapat memantau secara langsung karyawan yang akan menjadi responden dan memastikan jumlah responden yang diperoleh mencukupi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72 (3), 382-386.
- Badu, Q, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & perilaku organisasi*. cetakan kesembilan.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
- Darmawan, D. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Ket. Edited by P. Latifah. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (Sena Wahyu dkk)
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2008). *Jilid 1-2 Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dillard., 1985, “Life Long Career Planning”, Ohio: A Bell & Howell Co.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Degen, C., Li, J., & Angerer, P. (2015). Physicians’ intention to leave direct patient care: An integrative review. *Human Resources for Health*, 13(1).
- Hair, J. F. (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling: A Second Course*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C.L. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The Positive Person and the Good Life* (pp. 205-224). Washington D.C.: American Psychological Association. Copyright © American Psychological Association, Washington D.C. All rights reserved.
- Hemdi, M. A., & Nasurdin, A. Mohd., ‘Predicting Turnover Intentions of Hotel Employees: The Influence of Employee Development Human Resource Management Practices and Trust in Organization. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 8(1), 21–42.’, 2006
- Jacobs, E. & Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings*, 59(3), 229-248.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006), ‘The Role of Ethical Climate on Salesperson’s Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3), 271–282.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada)
- Keyes, Corey L.M. , Dov Shmotkin and Carol D. Ryff. (2002). Optimizing well- being: The emperical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, No. 6, 1007-1022
- Kun, A., Balogh, P. Gerákné Krasz, K. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA Model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), pp. 56-63.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal of Manajement*, 1, 1–13
- Mardiah, Nila, Rozalinda, Denny Farisman, (2021). Pengaruh Perencanaan Karir dan Psychological Capital Terhadap Turnover Intention Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol 6 No 1.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Nursi, Abyan Arfari, Beta Oki Baliartati, Wiwik Robiatul Adawiyah, Dita Oki Berliyanti (2023). *Pengaruh Career Planning, Work stress, Workplace Well Being terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Bintang Tiga Puncak Cipanas*. *Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, Vol 4 No 1.
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454.
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*. Thesis. School Of Psychology Faculty Of Health And Behavioral Sciences Deakin University.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013), 'Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda' *Jmr_328* 1..14. *International Journal of Management Reviews*, 15, 1–14.
- Riduwan. (2012). *Rumus dan Data Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta

- Rimper Ribka Rina, Kawet lotje. 2014. "Pengaruh Perencanaan Karier Dan Self Efficaty Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado". Jurnal EMBA, Vol. 2, No. 4.
- Robbins, & Judge. (2013). Organisational Behavior (15 ed.). Pearson
- Robbins, S. P. (2012). Perilaku Organisasi (15th Edition ed.). Jakarta: PT. Indeks
- Rokhayati. Anna, (2017). "Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator", Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Vol. 1, No. 2
- Sahrudin, S. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Palu. *Katalogis Vol 6 No.2*, 53-63.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Kediri: Literasi Media Publishing.
- Staffelbach, B. (2008). Turnover Intent. Diploma Thesis. Departement: Strategieund Unternehmensökonmik.
- Suharyadi and Purwanto S. K. (2016) Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Edisi Kedu. Edited by D. A. Halim. jakarta: Salemba Empat. (Sena Wahyu dkk)
- Sujarweni, Wiratna, V. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

