

TURNOVER INTENTION DI TETRA COFFEE: APAKAH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN WORK - FAMILY CONFLICT MERUPAKAN ANTESEDEN?

Ksatria Tahta Pramudya¹, Ignatius Soni Kurniawan^{2*}, Tri Ratna Purnamarini³

Program studi Management, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
ksat008276.mhs@ustjogja.ac.id¹, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id^{2*}, t.purnamarini@ustjogja.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan guna menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan work-family conflict terhadap *turnover intention* karyawan Tetra Coffee. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan kuesioner digunakan sebagai instrumen *survey* untuk mengumpulkan data dengan data primer berjumlah 74 responden. Sampel penelitian ini diambil dari karyawan Tetra Coffee dengan metode aksidental sampling, namun dengan kriteria minimal telah bekerja 3 bulan. Data dianalisis menggunakan *software* SPSS menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan jika variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada *turnover intention*, sedangkan *work-family conflict* mempengaruhi positif dan signifikan pada *turnover intention*. Implikasi hasil mengarah pada pentingnya pengelolaan konflik kerja-keluarga ketika perusahaan ingin mereduksi turnover.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, *Work-Family Conflict*, *Turnover intention*.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work environment and work-family conflict on turnover intention of Tetra Coffee employees. This research uses quantitative methods, and questionnaires are used as survey instruments to collect data with primary data totaling 74 respondents. The sample of this study was taken from Tetra Coffee employees using the accidental sampling method, but with the minimum criteria of having worked for 3 months. The data were analyzed using SPSS software using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the variables of organizational culture and work environment have no influence on turnover intention, while work-family conflict has a positive and significant effect on turnover intention. The implication of the results leads to the importance of managing work-family conflict when companies want to reduce turnover intention

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work-Family Conflict, Turnover intention

PENDAHULUAN

Tingkat turnover yang tinggi menjadi masalah yang signifikan bagi departemen SDM, terutama di industri yang bergantung pada karyawan dengan keterampilan khusus. Saat karyawan keluar, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga kerja, tetapi juga keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang telah terakumulasi (Ike *et al.*, 2023). Turnover yang tinggi juga meningkatkan biaya rekrutmen, penempatan, dan pelatihan karyawan baru (Wen *et al.*, 2020).

Di sisi lain kerugian perusahaan adalah produktivitas dan stabilisasi perusahaan yang turun. Pergantian karyawan mengakibatkan masalah manajemen yang berpengaruh pada profitabilitas, produktivitas, hingga

kesinambungan dan daya saing perusahaan (Al-Suraihi *et al.*, 2021). Ketika seorang karyawan keluar dari perusahaan, beban kerja akan ditanggung oleh rekan kerja yang lain, yang sering kali dapat meningkatkan stress dan ketidakpuasan. Dalam penelitiannya Durairaj (2018) menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dengan stress, beban kerja dan *turnover intention*. Maka berpotensi memicu *turnover* dari satu karyawan menyebar pada turnover karyawan lainnya. Oleh karena itu menjaga tingkat *turnover* karyawan adalah prioritas perusahaan untuk menjaga produktivitas dan stabilitas perusahaan.

Ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan oleh tingginya *turnover* karyawan, sering kali dipicu oleh beberapa faktor termasuk budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *work-family*



conflict (WFC). Budaya organisasi memiliki peran krusial terhadap perusahaan. Dari budaya organisasi yang sehat adalah faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja organisasi (Pathiranage, 2019). Sebaliknya, budaya organisasi yang *toxic* dapat berpengaruh terhadap rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif bagi individu maupun perusahaan secara keseluruhan (Jinu, Subathra, & Scholar, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa ketidaknyamanan karyawan dipicu oleh budaya organisasi yang tidak sejalan dan lingkungan yang tidak mendukung sehingga meningkatkan *turnover* perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik untuk karyawan tercermin dari terjalinnya hubungan yang harmonis di antara kolega, atasan dan bawahan, serta tersedianya fasilitas dan infrastruktur yang memadai (Firjatullah, Wolor, & Marsofiyati, 2023). Jika lingkungan kerja karyawan buruk, seperti banyak konflik antar karyawan, kurangnya dukungan dari atasan akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja pada karyawan. Tempat kerja yang tidak sehat yang berdampak dengan tingginya keengganan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Meirina, Ferdian, Pasaribu, & Suyuthie, 2018).

Banyak hal yang dapat meningkatkan stress pada karyawan, seperti lingkungan kerja yang buruk (*toxic*), konflik pekerjaan, maupun persoalan pribadi. Konflik kerja-keluarga muncul dimana tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak dapat berjalan seiringan menciptakan tekanan besar bagi karyawan. *WFC* memiliki dampak yang buruk seperti stress termasuk tekanan psikologis yg berpengaruh pada performa kerja (Abdou *et al.*, 2024). Saat pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga karyawan, mereka cenderung memilih mencari pekerjaan baru atau keluar dari pekerjaannya sebagai solusi (Yucel, Şirin, & Baş, 2023).

Penelitian ini menyoroti bagaimana *turnover* yang terjadi di Tetra Coffee sebagai tempat penelitiannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada salah satu pihak dari manajemen, didapatkan informasi bahwa setidaknya usia kerja karyawan saat ini mayoritas dibawah 1 tahun dan di beberapa bulan sebelum penelitian ini dimulai, setiap bulan terdapat karyawan yang mengundurkan diri. Tambahnya pihak manajemen memberikan informasi tambahan bahwa banyak karyawan yang berasal dari usia muda dan sedang menempuh pendidikan tinggi dengan niat menambah uang saku.

Literatur lima tahun terakhir menunjukkan perkembangan signifikan terkait *turnover intention*. *State of the art* penelitian ini mencakup studi oleh Khairunnisa dan Nurdiansyah, (2021), Yuzalmi *et al.* (2023), serta Soelistya dan Santoso (2024) yang menyatakan jika budaya organisasi mempengaruhi positif dan substansial pada *turnover intention*. Namun, Wibawa dan Supartha (2023) menghasilkan temuan sebaliknya, sehingga mencerminkan adanya inkonsistensi dalam literatur. Pada aspek lingkungan kerja, penelitian oleh Wibawa dan Supartha, (2023) menunjukkan pengaruh positif, sedangkan Purwati dan Maricy (2021) menemukan jika lingkungan tempat kerja tidak mempengaruhi signifikan. Selanjutnya, *WFC* dikonfirmasi memiliki pengaruh signifikan pada *turnover intention* oleh Li *et al.* (2022), (Yucel *et al.*, 2023), dan Wen *et al.* (2023) meskipun Hermawati *et al.* (2022) menghasilkan temuan yang berbeda. Studi yang secara spesifik mengeksplorasi konteks industri kafe tetap jarang ditemukan.

Highlight gap penelitian menunjukkan bahwa sedikit penelitian yang mengeksplorasi *turnover intention* dalam konteks spesifik industri kafe, terutama terkait pekerja usia muda yang baru memulai karir. Selain itu, inkonsistensi hasil terkait budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *WFC* memperkuat kebutuhan akan penyelidikan lebih lanjut. Penelitian ini menawarkan kebaruan penelitian dengan mengkaji *WFC* dalam konteks karyawan usia muda di industri kafe menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik *accidental sampling*. Dengan memadukan analisis tiga faktor utama, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur serta menjadi acuan pengelolaan *turnover* yang lebih efektif

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Teori *organizational culture* yang dikemukakan oleh Schein (1985) menjelaskan jika budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari dan diterima oleh anggota organisasi untuk menghadapi tantangan eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan simbol yang membimbing perilaku karyawan di tempat kerja (Pathiranage, 2019). Studi menunjukkan jika budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan produktivitas (Evangeline, 2021). Sebaliknya, budaya organisasi tak didukung, seperti tidak ada dukungan atasan dan komunikasi yang buruk, meningkatkan stres kerja dan *turnover intention*



(Soelistya *et al.*, 2024; Khairunnisa dan Nurdiansyah, 2021). Faaroek (2021) menyoroti bahwa budaya kerja inklusif dan apresiatif menunjukkan tingkat *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang menerapkan budaya kerja kaku dan tidak mendukung. Oleh karena itu, teori ini memberikan dasar untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dijelaskan melalui job characteristics model (Hackman & Oldham, 1976) yang menekankan bahwa karakteristik pekerjaan, termasuk kondisi fisik dan sosial, memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti komunikasi terbuka dan fasilitas yang memadai, meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan (Wolfgruber *et al.*, 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak inklusif atau penuh konflik dapat menurunkan motivasi dan produktivitas, sehingga mendorong karyawan untuk keluar (Meirina *et al.*, 2018; Sazili *et al.*, 2022). Dengan demikian, job characteristics model memberikan kerangka untuk memahami bagaimana aspek lingkungan kerja memengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Thamrin & Riyanto, 2020). Lingkungan fisik meliputi elemen yang dapat dirasakan secara langsung mencakup kondisi ruang kerja, suhu ruang, kebisingan, tata letak yang dapat berdampak pada kenyamanan karyawan (Sari, 2023). Lingkungan kerja non fisik meliputi interaksi yang terjadi didalam organisasi. Berbagai faktor psikologis, sosial budaya tempat kerja, aspek penting dari lingkungan ini termasuk budaya organisasi.

Work-family conflict (WFC)

Teori *role theory* (Greenhaus dan Beutell, 1985) menjadi dasar utama untuk memahami WFC. Teori ini menjelaskan bahwa konflik peran terjadi ketika tuntutan dari dua atau lebih peran tidak dapat diselaraskan, seperti peran kerja dan keluarga. WFC dapat berupa konflik berbasis waktu, tekanan, atau perilaku (Wen *et al.*, 2023). Studi menunjukkan bahwa konflik ini berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan risiko stres, burnout, dan *turnover intention* (Li *et al.*, 2022; Yucel *et al.*, 2023). Oleh karena itu, *role theory* sangat relevan dalam menjelaskan hubungan antara WFC dan *turnover intention*. WFC secara signifikan dikaitkan dengan peningkatan risiko masalah kesehatan

mental, termasuk gejala depresi, insomnia, dan kecemasan (Abdou *et al.*, 2024). Tekanan psikologis dapat memiliki dampak mendalam dan jangka panjang pada kesehatan mental, emosional, fisik individu, serta kualitas hidup secara keseluruhan hingga bidang pekerjaan yang meningkatkan keinginan untuk keluar.

Dalam berbagai penelitian, jenis WFC terbagi dalam dua bentuk yaitu, *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* (Wen *et al.*, 2023). Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa WFC terbagi menjadi 3 dimensi dengan sifat satu arah pada *time-based conflict* konflik berbasis waktu ketika waktu yang dihabiskan di satu peran menghambat peran yang lain, *strain-based conflict* terjadi ketika individu menghadapi tekanan dari berbagai peran dan *behavior-based conflict* terjadi ketika perilaku dalam satu peran bertentangan dengan peran lainnya.

Turnover intention

Teori *psychological contract* (Rousseau, 1989) menjelaskan bahwa *turnover intention* terjadi ketika karyawan merasa organisasi tidak memenuhi ekspektasi atau janji yang dirasakan. Selain itu, teori kepuasan kerja (*job satisfaction theory*, Locke, 1976), menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan secara langsung memengaruhi niat mereka untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi, dan konflik kerja-keluarga dapat mempercepat munculnya *turnover intention* Belete (2018). Dengan demikian, teori-teori ini memberikan dasar untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

Menurut Belete (2018) ada beberapa hal yang bisa ditandai sebagai *turnover intention*, seperti menurunnya produktivitas, timbul kebiasaan terlambat, meningkatnya absensi, kurangnya antusias dan inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya. *Turnover intention* dibagi menjadi 2 dimensi. Menurut Menezes *et al.* (2018), *turnover intention* terdiri dari dua dimensi: intrinsik dan ekstrinsik; elemen intrinsik mencakup faktor internal seperti persepsi individu dan pengalaman pribadi, sedangkan elemen ekstrinsik meliputi faktor eksternal seperti gaji, tekanan keluarga, dan kondisi kerja.

Pengembangan Hipotesis

Budaya organisasi dan *turnover intention*

Perusahaan yang memiliki dan mengembangkan budaya organisasi mereka dengan efektif cenderung memperoleh keuntungan dalam peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Evangeline, 2021), sebaliknya,

dengan budaya kerja yang buruk dapat mereduksi kualitas kerja suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan Khairunnisa & Nurdiansyah, (2021) mendukung asumsi ini, budaya organisasi mendasari ekspektasi *turnover* karyawan. Sejalan dengan penelitian Soelistya dan Santoso (2024), Yuzalmi *et al.* (2023) dan Mengjiao *et al.* (2023), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H1: Budaya organisasi mempengaruhi pada *turnover intention*.

Lingkungan kerja dan *turnover intention*

Teori kepuasan kerja menurut Locke (1976) menyatakan bahwa kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti suasana kerja yang baik, hubungan baik dengan rekan kerja serta dukungan dari atasan. Dalam lingkungan kerja yang merugikan seperti bahaya fisik, ketidakpastian, kurangnya peluang promosi, tekanan emosi dan diskriminasi memiliki dampak terhadap keinginan karyawan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Markey *et al.* 2012). Asumsi ini didukung dengan penelitian Abdou *et al.* (2022) dan Meirina *et al.* (2018) yang menjadikan staff hotel sebagai obyek penelitiannya, menyatakan jika lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan pada *turnover intention* karyawan. Serta Sazili *et al.* (2022) menemukan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh berarti bagi *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis berikut dapat ditarik.

H2: Lingkungan kerja mempengaruhi pada *turnover intention*.

Work-family conflict dan *turnover intention*

Teori *WFC* Greenhaus dan Beutell (1985) merupakan kondisi di mana peran dan tuntutan pekerjaan mengganggu kewajiban keluarga, atau sebaliknya, sehingga memicu ketidakseimbangan dan ketegangan bagi karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga menimbulkan masalah, kecemasan, stress dan depresi pada karyawan, dan ketika tingkat konflik terlalu tinggi dan tidak dapat mengatasinya, meningkatkan niat untuk berhenti dari pekerjaan mereka (Li *et al.*, 2022). Penelitian terdahulu (Wen *et al.*, 2023) membuktikan bahwa *WFC* memiliki hubungan positif signifikan dengan *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Studi ini dilakukan pada tenaga medis zona ekonomi Huaihai menunjukkan bahwa konflik ini memperburuk burnout dan kelelahan kerja, yang memperkuat niat untuk keluar (Wen *et al.*, 2023). Untuk memperkuat dugaan dibuktikan dengan

penelitian lain oleh Li *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa *WFC* berhubungan positif signifikan dengan *turnover intention* pada berbagai industri. Penelitian yang dilakukan pada sektor pendidikan dan perbankan, menemukan bahwa karyawan yang bermasalah antara tuntutan pekerjaan dan keluarga biasanya memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk pergi dari pekerjaan mereka, terutama jika tidak didukung oleh atasan yang memahami kondisi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis berikut dapat ditarik:

H3: *work-family conflict* mempengaruhi pada *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *WFC* pada *turnover intention* di Tetra Coffee, yang memiliki cabang di Yogyakarta, Magelang, Solo, Pekanbaru, dan Kupang. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di lima cabang (105 orang). Dengan metode accidental sampling dan kriteria "usia kerja minimal 3 bulan," penelitian ini menggunakan 74 responden, sesuai hasil perhitungan rumus Slovin dengan margin error (e) 0.07 yang menetapkan sampel minimum 70 responden.

Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner yang mengandung pernyataan-pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert 1-5. Beberapa contoh pernyataan dalam kuesioner mencakup: "Organisasi ini sangat responsif dan mudah berubah" serta "Organisasi ini mempunyai tujuan dan arah jangka panjang" (Denison & Mishra, 1995) untuk variabel budaya organisasi. Untuk variabel lingkungan kerja, pernyataan seperti "Atasan saya menghormati rekan kerja" dan "Saya bisa mengandalkan supervisor untuk membantu saya dengan masalah pekerjaan" (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015). Variabel *WFC* menggunakan pernyataan seperti "Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah tangga dan keluarga saya" serta "Pekerjaan saya menimbulkan ketegangan yang menyulitkan saya memenuhi tugas keluarga" (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). Terakhir, variabel *turnover intention* mencakup pernyataan seperti "Saya ingin meninggalkan organisasi ini dalam waktu dekat" dan "Saya sedang mencari pekerjaan lain sekarang" (Ganesan & Weitz, 1996).

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data SPSS. Uji statistik meliputi uji reliabilitas dan validitas untuk



memastikan akurasi data, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan model regresi dapat digunakan secara valid. Berikut adalah persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$TI = \beta_0 + \beta_1 BO + \beta_2 LK + \beta_3 WFC + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan: TI: *Turnover intention* (variabel terikat); BO: Budaya organisasi; LK: Lingkungan kerja; WFC: *Work-family conflict*; β_0 : Konstanta; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi masing-masing variabel; ϵ : Error/residual

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran validitas diuji dengan membandingkan r-hitung dengan nilai r-Tabel. Data yang diperoleh didapat 0.1927 sebagai r-Tabel (n=74; a 5%; 1-tailed). Instrument valid ketika r-hitung > r-Tabel. Pengujian menghasilkan r-hitung budaya organisasi (0.744-0.845), lingkungan kerja (0.656-0.804), WFC (0.776-0.880), dan *turnover-intention* (0.552-0.818) artinya semua item dinyatakan valid karena nilai

item > 0.1927 (r-Tabel). Uji reliabilitas dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60. Berikut nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan, budaya organisasi (0.945), lingkungan kerja (0.894), WFC (0.935), dan *turnover intention* (0.883). Didapatkan semua nilai item lebih tinggi dari 0.60 yang artinya menunjukkan tingkat reliabilitas data yang tinggi.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ditunjukkan dalam Tabel 1.. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria, berusia muda dalam rentang 19–29 tahun, dan berada pada tahap awal karier dengan masa kerja kurang dari dua tahun. Hal ini mencerminkan karakteristik responden yang didominasi oleh individu yang baru memulai pengalaman kerja di Tetra Coffee. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden kemungkinan lebih fokus pada pengembangan diri dan keseimbangan kehidupan pribadi dibandingkan aspek-aspek organisasi lainnya. Selain itu, latar belakang ini dapat memengaruhi persepsi dan prioritas mereka terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	42	56.8%
	Wanita	32	43.2%
Umur	17-19 Tahun	4	5.4%
	19-29 Tahun	69	93.2%
	30-40 Tahun	1	1.4%
Lama Kerja	3-6 Bulan	6	8.1%
	7-12 Bulan	31	41.9%
	13-19 Bulan	26	35.1%
	1,5-2 Tahun	10	13.5%
	2-3 Tahun	1	1.4%

Sumber: Data primer diolah 2024.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian mencakup rata-rata dari variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan WFC) serta variabel dependen (*turnover intention*). Rata-rata nilai variabel budaya organisasi adalah 3.94 (kategori baik), lingkungan kerja 4.12 (sangat baik), WFC 2.35 (kategori rendah, cenderung tidak setuju),

dan *turnover intention* 2.70 (kategori sedang, cenderung netral)

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas (uji Park, p-value <0.05), dan asumsi normalitas terpenuhi (uji Kolmogorov-Smirnov, Asymp. Sig.> 0.05). Model regresi juga bebas dari multikolinearitas, dengan nilai *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10.

Tabel 2. Hasil Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Park Test	KolmogorovSmirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
BO	TI	0.153	6.551	0.649	0.200 ^c
LK		0.150	6.668	0.484	
WFC		0.812	1.231	0.262	

Keterangan: BO=Budaya Organisasi, LK= Lingkungan Kerja,



WFC=*work-Family Conflict*, TI=*Turnover intention*

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis 1 (H1) pada Tabel 3 menunjukkan bahwa budaya organisasi (BO) memiliki koefisien regresi sebesar -0.113 dengan nilai t -0.764 dan tingkat signifikansi 0.448, jauh diatas 0.05. Maka, hipotesis H1 yang menyatakan

budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* tidak didukung. Hasil ini ini tidak sejalan dengan penelitian Musa dan Tawe (2023) serta Wibawa dan Supartha (2023) terkait adanya pengaruh berarti dari budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Ind.	Dep.	Unst. Coef.		T	Sig	Adj. R ²
		B.	Std. Err.			
BO	TI	-0.113	0.148	-0.764	0.448	
LK		-0.304	0.197	-1.541	0.128	0.503
WFC		0.359	0.088	4.060	0.00	

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Ketidaksesuaian ini dapat dijelaskan melalui teori *organizational culture* (Schein, 1985) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi memengaruhi perilaku karyawan terutama jika budaya tersebut sangat kuat dan terinternalisasi. Dalam konteks perusahaan ini, budaya organisasi mungkin belum menjadi elemen dominan yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar. Sebaliknya, jawaban responden menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh baik positif maupun negatif, faktor-faktor seperti kompensasi, peluang karier, atau keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga lebih memengaruhi tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini juga konsisten dengan studi Pathiranage (2019) yang menyatakan bahwa efek budaya organisasi dapat menjadi tidak signifikan dalam situasi di mana karyawan lebih berfokus pada manfaat langsung seperti kompensasi atau pengembangan karier. Penyesuaian kebijakan organisasi yang lebih mengintegrasikan budaya kerja dengan kebutuhan karyawan secara personal dapat membantu memaksimalkan pengaruh budaya organisasi dalam mengurangi *turnover intention*.

Pengujian hipotesis 2 (H2) pada Tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (LK) memiliki koefisien regresi sebesar -0.304 dengan nilai-t -1.541 dan tingkat signifikansi 0.128. Artinya, karena p-value (0.128) > 0.05, maka hipotesis H2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* tidak didukung. Sesuai dengan (Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila, 2024) serta Antara, Widiyantara, dan Suidarma (2024) bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja tidak mempengaruhi signifikan pada niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun,

hasil ini bertentangan dengan teori *job characteristics model* (Hackman & Oldham, 1976) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam memengaruhi kepuasan dan perilaku karyawan. Selain itu, penelitian Guridno dan Wajidi (2024) menemukan mempengaruhi signifikan dari lingkungan kerja pada *turnover intention*.

Ketidaksesuaian ini dapat disebabkan oleh karakteristik industri kafe, yang didominasi oleh karyawan usia muda. Karyawan ini mungkin lebih fokus pada fleksibilitas kerja atau keseimbangan kehidupan pribadi dibandingkan lingkungan kerja secara fisik. Sesuai dengan penelitian Wolfgruber *et al.* (2022) yang menunjukkan jika pengaruh lingkungan kerja dapat dimediasi oleh faktor lain, seperti dukungan organisasi atau persepsi inklusi.

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) pada Tabel 3 menyatakan bahwa WFC memiliki koefisien regresi sebesar 0.359, nilai-t 4.060 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang jauh dibawah 0.05. Maka dapat di simpulkan bahwa H3 menunjukkan WFC mempengaruhi positif signifikan pada *turnover intention* didukung. Sesuai Sabella dan Fazlurrahman (2023) dan Hasanah dan Bagis (2024), yang menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun, hasil ini bertentangan Ratnaningrum *et al.* (2023), yang menemukan bahwa WFC tidak mempengaruhi signifikan pada *turnover intention*. Teori role theory (Greenhaus dan Beutell, 1985) memberikan dasar untuk memahami temuan ini, di mana konflik peran berbasis waktu, tekanan, dan perilaku dapat menciptakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.



Responden dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pekerjaan sering kali mengganggu waktu untuk keluarga, menciptakan tekanan emosional yang signifikan. Sesuai Wen *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa konflik peran dapat meningkatkan tingkat stres dan mendorong karyawan mencari posisi yang lebih baik dalam konteks keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Untuk mengurangi dampak negatif dari *WFC*, intervensi seperti jam kerja fleksibel, dukungan dari atasan, atau program kesejahteraan karyawan dapat diterapkan. Studi Abdou *et al.* (2024) menyoroti bahwa kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat secara signifikan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Hasil penelitian mengungkapkan jika *WFC* mempengaruhi signifikan pada *turnover intention* karyawan Tetra Coffee, sedangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Temuan ini sejalan dengan *role theory* (Greenhaus dan Beutell, 1985), yang menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menciptakan ketegangan tinggi, terutama ketika tanggung jawab pekerjaan menghambat fungsi keluarga, sehingga memicu stres, burnout, dan ingin mencari pekerjaan yang lebih cocok dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Abdou *et al.*, 2024; Wen *et al.*, 2023). Sebaliknya, budaya organisasi dan lingkungan kerja hanya berperan sebagai faktor pendukung, bukan elemen utama, terutama pada responden berusia muda yang lebih fokus pada pengembangan diri dan keseimbangan kehidupan pribadi. Temuan ini mendukung studi Pathiranage (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terbatas ketika karyawan lebih mengutamakan kompensasi dan peluang karier. Dengan adjusted R² sebesar 0.503, model penelitian ini menjelaskan 50.3% variasi dalam *turnover intention*, sementara 49.7% mempengaruhi variabel di luar penelitian, seperti kompensasi dan peluang karier, sebagaimana dijelaskan dalam teori kepuasan kerja (Locke, 1976).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan jika hanya *WFC* yang mempengaruhi signifikan pada *turnover intention*, mengindikasikan peningkatan keinginan keluar dari pekerjaan akibat konflik antara pekerjaan dan keluarga. Sementara itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya langkah

strategis untuk menyelaraskan tanggung jawab kerja dan keluarga, seperti pemberian kebebasan dalam pengaturan jam kerja serta perhatian dan dukungan dari pimpinan., untuk mengurangi konflik dan turnover. Meskipun budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak signifikan, menjaga lingkungan kerja yang kondusif tetap penting untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya ukuran sampel yang terbatas, variabel yang belum mencakup faktor lain seperti kepuasan kerja dan peluang karir, serta desain cross-sectional yang membatasi analisis jangka panjang. Penelitian selanjutnya dengan sampel lebih besar, variabel tambahan, dan pendekatan longitudinal diperlukan untuk mendalami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdou, A. H., El-Amin, M. A. M. M., Mohammed, E. F. A., Alboray, H. M. M., Refai, A. M. S., Almahayitah, M. Y., ... Allam, S. F. A. (2024). Work stress, work-family conflict, and psychological distress among resort employees: a JD-R model and spillover theory perspectives. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181>
- Abdou, A. H., Khalil, A. A. F., Mahmoud, H. M. E., Elsaied, M. A., & Elsaed, A. A. (2022). The Impact of Hospitality Work Environment on Employees' Turnover Intentions During COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890418>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Antara, I. P. C. W., Widiantara, I. M., & Suidarma, I. M. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 33–45.
- Belete, A. K. (2018). Turnover intention



- influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1–7.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Durairaj, R. (2018). Negative impacts of heavy workload: a comparative study among sanitary workers. *Sociology International Journal*, 2(6), 465–474. <https://doi.org/10.15406/sij.2018.02.00086>
- Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36–42. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- Evangelina, N. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, 3(November), 361. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guridno, N., & Wajdi, M. F. (2024). Turnover Intention In Employees Of The Regional Office Of DJP Central Java II Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 9229–9240.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hasanah, U., & Bagis, F. (2024). Causes of High Turnover Intention: Due To Work Family Conflict and Work Environment Factors. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.24857/RGSA.V18N1-116>
- Hermawati, A., Hendarto, T., Bahri, S., & Soetomo Surabaya, U. (2022). Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 13(2), 77–89.
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Jinu, R. T., Subathra, D. K., & Scholar, R. (2023). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(4), 5292–5299.
- Khairunnisa, L., & Nurdiansyah, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Rumah Sakit Usu. Program Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara Medan, 4(2), 4591–4599. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/inovative.v4i2.9926>
- Li, X., Chen, X., & Gao, D. (2022). Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intention of Primary and Secondary School Teachers: Serial Mediating Role of Psychological Contract and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychiatry*, 13(April), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.86934>

- 4
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 1297–1343).
- Markey, R., Ravenswood, K., & Webber, D. J. (2012). The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit. *Economics Working Paper Series*, 1220, 2–35.
- Meirina, I., Ferdian, F., Pasaribu, P., & Suyuthie, H. (2018). the Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 4(2), 97. <https://doi.org/10.22334/jbhost.v4i2.120>
- Menezes, I. G., Lozardo, J. A., Menezes, A. C. P. G., Moraes, E. R., Sandbrand, D., Muszynski, P., & Ruggeri, K. (2018). Development and Validation of the Multidimensional Turnover Intention Scale. *BAM2018 Conference Proceedings: Driving Productivity in Uncertain and Challenging Times.*, Chapter Number 324. British Academy of Management.
- Mengjiao, Z., Sains Malaysia, U., & Yating, L. (2023). The Relationship Between Organizational Culture and Turnover Intention: A Literature Review Study AP Dr Mohd Anuar bin Arshad. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 12(4), 535–551. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v12-i4/19450>
- Musa, C. I., & Tawe, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1651–1660. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.920>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Pathiranage, Y. L. (2019). Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Study. *International Journal of Economics and Management Studies*, 6(6), 1–12. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v6i6p101>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
- Ratnaningrum, R., Purwadi, T., Susilowati, H., Hargyatni, T., & Widyaningsih, D. (2023). Job Insecurity, Work Stress, Work Family Conflict, and Employees Turnover Intention. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 2(03), 77–95.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Sabella, S. A., & Fazlurrahman, H. (2023). The Effect Of Work Family Conflict On Turnover Intention Through Organizational Commitment As An Intervening Variable. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (Ijembis)*, 3(3), 471–481. <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.160>
- Safiani Annie Faaroek. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Samson, N. G., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on Employee Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sazili, S., Ju'im, J., Indarti, S., & Efendi, R. (2022). Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102–108. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i6.291>
- Schein, E. H. (1985). Organizational culture and leadership: A dynamic view. *San*

- Francisco: Jossey-Bass.
- Soelistya, D., & Santoso, R. A. (2024). Cultivating Retention : Exploring the Mediating Role of Organizational Culture Between Job Satisfaction , Work Environment , and Turnover Intentions. *5*(2), 1468–1488.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport-Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences (IOSR-JDMS) e-ISSN, 19*(June), 40–47. <https://doi.org/10.9790/0853-1906044047>
- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role Stress and Turnover Intention of Front-Line Hotel Employees: The Roles of Burnout and Service Climate. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>
- Wen, Z., Xu, J., Yu, J., Huang, X., & Ni, Y. (2023). Effects of work-family conflict on turnover intention among primary medical staff in Huaihai Economic Zone: a mediation model through burnout. *Frontiers in Psychiatry, 14*. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2023.12383>
- Wibawa, I. G. N. A., & Supartha, W. G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 12*(05), 894–902.
- Wolfgruber, D., Stürmer, L., & Einwiller, S. (2022). Talking inclusion into being: communication as a facilitator and obstructor of an inclusive work environment. *Personnel Review, 51*(7), 1841–1860. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2021-0013>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management, 72*(3), 577–598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>
- Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., & Fahrozi, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ruang Raya Pekanbaru. *Jurnal Pajak Dan Bisnis, 4*(2), 283–290.

