



Analisis Tingginya Turnover Karyawan sebagai Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja SDM pada Sektor Industri Kuliner

(Studi Kasus pada UMKM Lupi Bakery, Desa Lopang, Kecamatan Kembangbahu, Kabupaten Lamongan)

Sofi Alya Farisa

Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: sofialya01@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the factors that cause high employee turnover rates and their impact on improving human resource (HR) performance in the culinary industry. The research methods used include field observation, documentation analysis, and in-depth interviews with owners and employees of several culinary businesses. The results indicate that high turnover is caused by the absence of standard operating procedures (SOPs), a lack of training and competency development programs, and low work motivation due to a lack of recognition and welfare. High employee turnover has various negative impacts, including reduced team stability, increased recruitment and training costs, decreased customer service quality, and weakened productivity and operational effectiveness. Furthermore, the repeated adaptation process that new employees must undergo hinders the achievement of long-term performance targets. Therefore, a more comprehensive HR management strategy is needed, including the implementation of clear SOPs, improved employee welfare and motivation, and the implementation of ongoing training and retention programs to support the growth and competitiveness of culinary businesses amidst the dynamics of a competitive industry.*

Keywords: *Culinary Industry; Employee Turnover; HR Performance; Human Resource Management; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) pada industri kuliner. Metode penelitian yang digunakan meliputi observasi lapangan, analisis dokumentasi, dan wawancara mendalam dengan pemilik serta karyawan dari beberapa usaha kuliner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya turnover disebabkan oleh ketiadaan standar operasional prosedur (SOP) yang baku, kurangnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta rendahnya motivasi kerja akibat minimnya penghargaan dan kesejahteraan. Tingginya perputaran karyawan menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain berkurangnya stabilitas tim kerja, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta melemahnya produktivitas dan efektivitas operasional usaha. Selain itu, proses adaptasi yang harus dijalani karyawan baru secara berulang menghambat pencapaian target kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang lebih komprehensif, meliputi penerapan SOP yang jelas, peningkatan kesejahteraan dan motivasi karyawan, serta pelaksanaan program pelatihan dan retensi berkelanjutan guna mendukung pertumbuhan dan daya saing usaha kuliner di tengah dinamika industri yang kompetitif.

Kata kunci: Industri Kuliner; Kinerja MSDM; Manajemen SDM; Motivasi Kerja; Turnover Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan sebuah organisasi, termasuk pada industri kuliner yang saat ini menunjukkan perkembangan pesat di berbagai belahan dunia. Secara global, sektor kuliner memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi serta penciptaan lapangan kerja (ILO, 2021). Di Indonesia, bidang ini menjadi salah satu pilar utama Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan peran signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional (BPS, 2022). Namun demikian, tantangan yang sering muncul dalam industri ini adalah tingginya angka turnover karyawan pada berbagai jenis usaha, mulai dari restoran, café, hingga kuliner

skala kecil. Kondisi tersebut menimbulkan dampak langsung pada kelancaran operasional, peningkatan biaya rekrutmen, serta penurunan mutu layanan kepada konsumen.

Permasalahan tingginya turnover karyawan telah menjadi isu sentral dalam manajemen SDM. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir (Hossain & Jahan, 2020; Putri, 2021). Namun, dalam konteks industri kuliner di Indonesia, kajian yang meneliti secara khusus bagaimana turnover dapat menghambat peningkatan kinerja SDM masih jarang dilakukan. Hal ini menandakan adanya gap penelitian yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami dampak *turnover* karyawan terhadap efektivitas pengelolaan SDM. Tingginya *turnover* tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga membebani perusahaan dengan biaya perekrutan yang berulang serta menurunkan daya saing usaha (Mathis & Jackson, 2019). Bagi pelaku industri kuliner, tingkat *turnover* yang tinggi sering kali menunjukkan rendahnya kepuasan dan komitmen kerja karyawan (Robbins & Judge, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk merumuskan strategi retensi karyawan yang lebih efektif serta meningkatkan kinerja SDM agar tetap kompetitif di tengah ketatnya persaingan bisnis (Dessler, 2020).

Studi-studi terdahulu, seperti penelitian Tnay et al. (2013), menegaskan adanya hubungan erat antara kepuasan kerja dan motivasi dengan turnover intention. Sementara itu, Raharjo (2019) menemukan bahwa turnover yang tinggi di sektor perhotelan berdampak negatif pada kualitas layanan dan biaya operasional perusahaan. Walaupun hasil penelitian tersebut memberikan gambaran penting, namun kajian yang menyoroti industri kuliner lokal di Indonesia masih sangat terbatas.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memicu tingginya *turnover* karyawan sekaligus dampaknya terhadap kinerja SDM pada sektor industri kuliner. *Turnover* yang tinggi sering kali dipengaruhi oleh faktor kompensasi, kepuasan kerja, dan peluang pengembangan karier yang terbatas (Sutanto & Gunawan, 2022). Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur terkait manajemen SDM pada sektor kuliner, sedangkan secara praktis hasilnya dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi retensi karyawan dan peningkatan kinerja SDM yang berkelanjutan (Handoko, 2020; Wijayanti & Prasetyo, 2021).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada sektor industri kuliner, tepatnya di Lupi Bakery yang berlokasi di Jl. Raya Kembangbahu No. 122, Sumberejo, Lopang, Kecamatan Kembangbahu, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62282. Kegiatan penelitian ini merupakan salah satu bentuk penerapan *Tridharma Perguruan Tinggi* dalam bidang penelitian, yang menekankan pentingnya kontribusi akademisi terhadap pengembangan ilmu dan pemecahan masalah nyata di masyarakat (Kemenristekdikti, 2017). Tujuan utamanya adalah untuk mengetahui lebih dalam faktor-faktor yang menyebabkan tingginya *turnover* karyawan serta bagaimana hal tersebut bisa menjadi penghambat peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) (Sari & Nurcahyo, 2021). Fenomena *turnover* dalam industri kuliner perlu dikaji secara mendalam karena berkaitan erat dengan stabilitas tenaga kerja, efisiensi operasional, dan daya saing usaha (Hidayat & Suryani, 2022).

Penelitian ini melibatkan pemilik usaha dan manajer sebagai narasumber utama. Hal ini penting agar penelitian tidak hanya sekadar teori, tetapi juga menghasilkan temuan yang benar-benar sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga permasalahan *turnover* dipelajari dari berbagai sisi seperti manajemen, motivasi kerja, dan suasana lingkungan kerja (Creswell, 2018; Moleong, 2019).

Tahapan penelitian dilakukan sebagai berikut:

a. Observasi

Tahap awal dilakukan dengan mengamati langsung situasi di Lupi Bakery. Peneliti melihat bagaimana kondisi lingkungan kerja, aktivitas karyawan, serta pola keluar-masuk karyawan. Observasi dilakukan pada bulan September 2025 untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai permasalahan *turnover* di tempat tersebut.

b. Analisis Kendala

Setelah observasi, langkah berikutnya adalah menganalisis kendala yang ada. Dari hasil pengamatan awal, beberapa masalah yang muncul antara lain pekerjaan yang belum memiliki standar jelas, belum adanya SOP, serta minimnya pelatihan untuk karyawan. Faktor-faktor inilah yang kemudian dianggap memengaruhi tingginya *turnover* dan berdampak pada menurunnya kinerja SDM.

c. Wawancara

Untuk memperkuat hasil penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan pemilik usaha dan manajer. Wawancara ini bertujuan menggali informasi lebih detail mengenai penyebab *turnover*, dampak yang dirasakan perusahaan, serta langkah-langkah yang sudah

dilakukan dalam mengatasinya. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur sehingga lebih fleksibel menyesuaikan dengan jawaban narasumber (Miles & Huberman, 1994).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

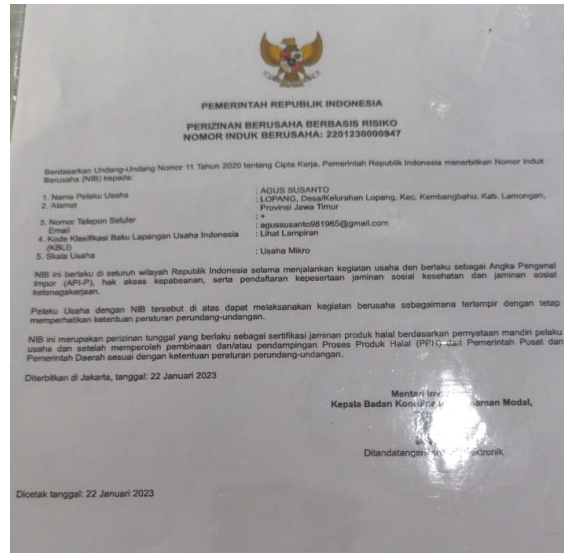
Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam penyebab tingginya turnover karyawan di Lupi Bakery dan bagaimana kondisi tersebut menghambat peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM). Permasalahan utama yang ditemukan adalah ketiadaan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang menyebabkan pekerjaan berjalan tidak teratur, sistem kerja yang belum konsisten sehingga karyawan sering merasa tidak nyaman, serta minimnya pelatihan yang membuat keterampilan karyawan tidak berkembang. Faktor-faktor ini berdampak langsung pada tingginya angka keluar-masuk karyawan, menurunnya produktivitas, dan kurang maksimalnya perkembangan usaha.

Gambaran Umum Mitra

Lupi Bakery merupakan usaha roti rumahan yang berlokasi di Jl. Raya Kembangbahu No. 122, Sumberejo, Lopang, Kecamatan Kembangbahu, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62282. Usaha ini hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan roti yang lembut, enak, dan memiliki harga terjangkau. Produk yang ditawarkan tidak hanya ditujukan untuk konsumsi sehari-hari, tetapi juga melayani pesanan dalam jumlah besar untuk berbagai acara, seperti hajatan, arisan, dan pertemuan keluarga.

Sebagai salah satu UMKM kuliner, Lupi Bakery telah mengantongi Nomor Induk Berusaha (NIB) dan sertifikasi halal, sehingga kualitas dan keamanannya lebih terpercaya di mata konsumen. Jenis roti yang diproduksi cukup beragam, mulai dari roti tawar, roti manis dengan berbagai isian, hingga varian roti kering.



Gambar 1. NIB.

Sumber: Dokumentasi Pengumpulan Data di Lapangan (2025).



Gambar 2. Sertifikasi Halal.

Sumber: Dokumentasi Pengumpulan Data di Lapangan (2025).

Beberapa keunggulan produk yang dimiliki Lupi Bakery antara lain rasa roti yang selalu lembut dan konsisten, variasi roti yang beragam sesuai selera pembeli, serta harga yang bersaing. Setiap hari, bakery ini mampu memproduksi ratusan roti, dan untuk menarik pelanggan, diberikan bonus roti gratis jika pembelian dalam jumlah besar.



Gambar 3. Foto Produk.

Sumber: Lupi Bakery (2025).

Di Lupi Bakery, pembuatan roti dilakukan dengan cara yang sederhana namun tetap menjaga kualitas dan kebersihan. Beberapa tahapan saling berhubungan, dimulai dari menyiapkan bahan-bahan utama seperti tepung terigu, gula, telur, margarin, susu, dan ragi. Selanjutnya, bahan-bahan dicampur dan diuleni hingga adonan kalis, kemudian dibiarkan mengembang sebelum dibentuk sesuai jenis roti. Setelah itu, roti dipanggang hingga matang dan berwarna keemasan, lalu didinginkan dan dikemas agar higienis dan siap dijual.

Identifikasi Permasalahan Mitra

Tabel 1. Identifikasi Pemecahan dan Permasalahan Mitra.

No	Permasalahan	Pemecahan
1.	Tingginya turnover karyawan	Untuk mengatasi tingginya turnover, peneliti menyarankan penerapan SOP yang jelas. Hal ini bertujuan agar karyawan memahami tanggung jawabnya, mengurangi kebingungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur sehingga karyawan lebih betah dan stabil dalam jangka panjang.
2.	Terbatasnya pelatihan	Kurangnya pelatihan menyebabkan keterampilan karyawan tidak berkembang dan mereka kesulitan beradaptasi dengan pekerjaan. Peneliti menyarankan menyelenggarakan program pelatihan, baik berupa pelatihan teknis maupun soft skill, agar karyawan mampu bekerja lebih efisien, meningkatkan kompetensi, dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

- | | |
|-----------------------------|---|
| 3. Rendahnya motivasi kerja | Motivasi yang rendah membuat karyawan kurang loyal dan berpotensi keluar dari perusahaan. Untuk mengatasinya, perlu dikembangkan program retensi dan motivasi karyawan, misalnya melalui pengakuan prestasi, penghargaan, atau sistem insentif. Dengan cara ini, karyawan merasa dihargai, lebih berkomitmen, dan produktivitas SDM secara keseluruhan meningkat. |
|-----------------------------|---|

Berikut adalah uraian yang diberikan oleh peneliti:

a. Seleksi Matang dalam Rekrutmen Karyawan & Penerapan SOP

Solusi yang saya berikan sebagai peneliti di Lupi Bakery adalah memperbaiki proses rekrutmen karyawan agar lebih terarah dan sistematis. Saya mengarahkan pemilik usaha untuk menggunakan tes sederhana serta wawancara berbasis kasus guna menilai keterampilan dan kesiapan calon karyawan sesuai kebutuhan toko. Fokus perekrutan ditekankan pada keterampilan khusus maupun pengalaman yang relevan dengan bidang kerja di bakery. Selanjutnya, saya membantu merumuskan SOP singkat yang mudah diterapkan, sekaligus melakukan pemantauan dalam penerapannya. Penerapan SOP ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan disiplin kerja, serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya standar kerja yang konsisten di Lupi Bakery.



Gambar 4. SOP Lupi Bakery.

Sumber: Hasil kegiatan (2025).

b. Diskusi dan Usulan Program Pelatihan Karyawan di Lupi Bakery

Solusi yang saya berikan sebagai peneliti untuk mengatasi kurangnya pelatihan di Lupi Bakery adalah dengan menyarankan pemilik usaha menyelenggarakan program pelatihan yang mencakup keterampilan teknis maupun soft skill. Pelatihan teknis difokuskan pada proses produksi roti, penanganan peralatan, serta standar kebersihan, sementara soft skill diarahkan

pada peningkatan komunikasi, kerjasama tim, dan pelayanan pelanggan. Dengan adanya pelatihan ini, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih efisien, mengembangkan kompetensinya, serta merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, sehingga pada akhirnya dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kinerja SDM secara berkelanjutan di Lupi Bakery.



Gambar 5. Diskusi dengan pemilik Lupi Bakery.

Sumber: Hasil kegiatan (2025).

c. Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di Lupi Bakery

Solusi yang saya berikan sebagai peneliti untuk mengatasi rendahnya motivasi kerja di Lupi Bakery adalah dengan merancang program penghargaan yang sederhana tetapi berdampak langsung pada semangat karyawan. Salah satunya melalui pengakuan prestasi dengan menampilkan foto karyawan terbaik bulan ini di toko, sehingga mereka merasa dihargai di depan rekan kerja maupun pelanggan. Selain itu, saya menyarankan penerapan sistem insentif, penghargaan kecil, serta komunikasi yang lebih terbuka antara pemilik dan karyawan. Langkah ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa bangga, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan konsisten.



Gambar 6. Bingkai karyawan terbaik.

Sumber: Hasil kegiatan (2025).

Pembahasan

Saya sebagai peneliti melaksanakan penelitian secara langsung kepada mitra untuk memastikan bahwa prosesnya dapat berlangsung secara optimal. Berikut ada beberapa langkah penelitian yang diambil:

- a. Sebagai peneliti, saya berkontribusi dengan memberikan arahan agar proses penerimaan karyawan di Lupi Bakery dilakukan lebih terarah dan sesuai kebutuhan. Pemilik diarahkan untuk menggunakan tes sederhana serta wawancara berbasis kasus guna menilai keterampilan dan pengalaman calon karyawan. Hal ini membantu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Selain itu, saya juga menyusun SOP singkat yang berisi aturan dasar seperti jam kerja, pembagian tugas, dan standar pelayanan. Dengan adanya SOP, karyawan memiliki pedoman yang jelas sehingga lebih disiplin dan tidak bingung dalam bekerja. Upaya ini diharapkan dapat mengurangi turnover serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil.
- b. Dalam hal peningkatan kemampuan, saya berdiskusi dengan pemilik tentang pentingnya mengadakan pelatihan bagi karyawan. Usulan pelatihan mencakup pelatihan teknis, seperti cara mengolah adonan, menjaga kebersihan, dan penggunaan alat produksi, serta pelatihan soft skill seperti komunikasi dengan pelanggan dan kerja sama tim. Tujuannya agar karyawan semakin terampil, percaya diri, dan tidak cepat merasa jenuh. Dengan adanya pelatihan, karyawan berkesempatan untuk berkembang sehingga loyalitas terhadap pekerjaan juga dapat meningkat.
- c. Kontribusi lain yang saya berikan adalah usulan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Saya menyarankan agar pemilik memberikan apresiasi sederhana seperti “Karyawan Terbaik Bulan Ini” yang fotonya bisa dipajang di toko. Selain itu, insentif atau bonus kecil juga dapat diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja. Dengan adanya apresiasi, karyawan merasa lebih dihargai dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini tidak hanya menumbuhkan rasa bangga, tetapi juga meningkatkan loyalitas serta produktivitas di Lupi Bakery.

Hasil dan Proses Penelitian

Melalui rangkaian wawancara serta diskusi dengan pemilik dan karyawan Lupi Bakery, penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi nyata bagi perkembangan usaha. Beberapa hasil yang dituju antara lain:

- a. Terbentuknya SOP kerja yang lebih terarah, sehingga setiap karyawan memiliki panduan dalam menjalankan tugas. Dengan SOP yang jelas, kegiatan produksi dan pelayanan dapat berlangsung lebih konsisten, tertib, dan efektif.

- b. Terselenggaranya program pelatihan karyawan, baik yang berfokus pada keterampilan teknis pembuatan roti maupun peningkatan kemampuan nonteknis seperti komunikasi dan pelayanan konsumen. Pelatihan ini diharapkan mampu menambah kompetensi, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperbaiki efisiensi kerja.
- c. Diterapkannya strategi peningkatan motivasi kerja, misalnya melalui penghargaan karyawan terbaik bulanan, pemberian insentif, serta pengakuan atas pencapaian karyawan. Dengan cara ini, loyalitas karyawan dapat ditingkatkan, semangat kerja terjaga, dan produktivitas usaha semakin optimal.
- d. Meningkatnya pemahaman pemilik usaha mengenai pentingnya pengelolaan SDM, sehingga masalah seperti ketidakteraturan sistem kerja, rendahnya motivasi, dan risiko pergantian karyawan dapat ditekan sejak dini.

Melalui penerapan langkah-langkah tersebut, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberi dampak langsung berupa perbaikan kinerja karyawan, melainkan juga menjadi bekal berharga untuk menjaga keberlanjutan dan pertumbuhan Lupi Bakery ke depan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh penulis, pengembangan usaha kecil menengah (UKM) di bidang pangan, khususnya bakery, memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian lokal maupun nasional. Namun, dalam praktiknya, Lupi Bakery masih menghadapi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, seperti sistem kerja yang belum terstandar, ketiadaan SOP tertulis, minimnya program pelatihan, serta rendahnya motivasi kerja karyawan. Permasalahan tersebut berpotensi menghambat perkembangan usaha, menurunkan kinerja karyawan, dan memengaruhi keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini mencakup penyusunan SOP sederhana sebagai pedoman kerja, usulan penyelenggaraan program pelatihan teknis maupun soft skill untuk karyawan, serta strategi peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan karyawan terbaik bulanan dan insentif. Upaya-upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan, keterampilan, dan semangat kerja karyawan, sehingga operasional perusahaan berjalan lebih efektif dan efisien.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya peluang besar bagi Lupi Bakery untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing usaha. Dengan adanya SOP yang jelas, pelatihan berkelanjutan, serta program motivasi yang tepat, Lupi Bakery dapat

membangun sistem manajemen SDM yang lebih baik, menjaga loyalitas karyawan, dan memberikan pelayanan optimal kepada konsumen. Pada akhirnya, perbaikan dalam aspek sumber daya manusia ini akan berdampak positif pada keberlangsungan dan pertumbuhan usaha di masa depan.

DAFTAR REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik usaha mikro, kecil, dan menengah*. BPS.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hidayat, R., & Suryani, N. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada industri makanan dan minuman. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 55–67. <https://doi.org/10.21009/jebi.071.06>
- Hossain, M., & Jahan, N. (2020). Impact of job satisfaction and work environment on employee turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 1–14. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.16950>
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*. ILO.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. (2017). *Panduan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, A. N. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada industri kuliner. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–56.
- Raharjo, B. (2019). Dampak tingginya turnover karyawan terhadap kinerja layanan pada industri perhotelan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(3), 112–120.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sari, L. P., & Nurcahyo, B. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan restoran cepat saji di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.32493/jmbt.v3i2.10876>
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan restoran di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 45–56. <https://doi.org/10.21831/jimb.v13i1.31289>

- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Wijayanti, R., & Prasetyo, A. (2021). Strategi retensi karyawan dalam mengurangi turnover intention di industri kuliner. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, 9(2), 101–112. <https://doi.org/10.21009/jmki.092.04>