

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan atau organisasi. SDM merupakan elemen yang mempengaruhi efisiensi, produktivitas, dan inovasi di tempat kerja. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan bagian penting pada setiap perusahaan dan salah satu figur yang menentukan tercapainya tujuan pada suatu perusahaan. Astuti (2010) menyatakan bahwa tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan adalah merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan karyawannya. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan antara kesesuaian nilai-nilai individu karyawan dengan nilai-nilai organisasi (*individual organization fit*). *Turnover* karyawan merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan di berbagai industri, termasuk industri *Food And Beverage (F&B)*.

Industri F&B merupakan salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir, terutama di wilayah perkotaan dengan gaya hidup masyarakat yang dinamis. Hal ini menyebabkan tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat, baik dalam merebut pasar maupun mempertahankan tenaga kerja. Perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif agar mampu bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, tantangan seperti tingkat *turnover* karyawan yang tinggi menjadi isu penting yang perlu dikelola dengan serius.

Kaizen Heritage *Coffee Shop* merupakan kedai kopi yang mengusung konsep *Music and Social Space*, menciptakan lingkungan yang tidak hanya berfokus pada penyajian kopi berkualitas tetapi juga sebagai tempat interaksi sosial yang nyaman bagi anak muda. Dengan harga yang terjangkau untuk kalangan *middle market*, Kaizen berkembang pesat sejak didirikan pada tahun

2020 dengan cabang pertama di Kemayoran dan ekspansi lebih lanjut pada tahun 2021 di Jalan Remaja. Perusahaan memiliki standar rekrutmen yang ketat, mencari kandidat yang sesuai dengan budaya organisasi, terutama dari segi *attitude*, pengetahuan dasar barista, dan komitmen kerja. Selain itu, sistem kerja harian diterapkan guna menjaga keseimbangan antara operasional dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja di Kaizen dinilai memadai, dengan fasilitas yang mendukung produktivitas serta kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sudah tersedia. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan memberikan bonus di luar gaji pokok serta mengadakan kegiatan *bonding* seperti olahraga bersama. Meskipun demikian, tantangan dalam manajemen SDM tetap ada, seperti tingkat *turnover* yang dipengaruhi oleh rencana karir individu karyawan di luar perusahaan. Dengan pendekatan yang menyeimbangkan sistem dan aktual di lapangan, Kaizen terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi dan kebutuhan karyawannya.

Karyawan yang bekerja di Kaizen Heritage terdiri dari berbagai latar belakang usia dan pengalaman kerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung secara menyeluruh. Dalam kondisi seperti ini, variabel person-organization fit menjadi sangat relevan, karena mencerminkan sejauh mana nilai-nilai individu selaras dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian ini dapat menciptakan rasa nyaman, loyalitas, dan motivasi kerja. Demikian pula, lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jika manajemen tidak mampu menciptakan keselarasan dan kondisi kerja yang mendukung, maka potensi turnover akan tetap tinggi, terlepas dari usia atau jenjang karyawan yang bersangkutan.

Kekuatan di setiap organisasi adalah orang-orangnya. Apabila orang-orangnya itu diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat mereka, mengembangkan kemampuan-kemampuan mereka dan menggunakannya secara tepat, pasti organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang dengan pesat (Rachman, 2016). Salah satu tujuan proses penting

dari organisasi dinamis mana pun adalah memastikan bahwa orang-orangnya mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan kedudukan dan peran mereka. Beberapa diantara tugas-tugas itu mungkin ditentukan, dimengerti dan direncanakan dengan baik (Rachman, 2016). Dalam konteks ini, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membangun keselarasan antara nilai-nilai individu dan organisasi agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk tetap bekerja. Ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan realitas di tempat kerja dapat memunculkan berbagai dinamika, salah satunya adalah keinginan untuk berpindah kerja atau yang dikenal dengan istilah *Turnover Intention*.

Turnover Intention merupakan satu alasan individu meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Samsista, 2020). Menurut Subakti *et al.*, (2024) mengemukakan bahwa *Turnover Intention* adalah keadaan dimana seorang karyawan sudah memiliki niatan untuk berhenti bekerja yang berasal dari dirinya sendiri dengan sukarela namun belum sampai tahap realisasi. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota yang dapat menghambat perkembangan organisasi. Saat ini tingginya tingkat *turnover* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan, mungkin disebabkan keadaan yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja). Pandangan karyawan juga mempengaruhi karyawan dalam mencari alternatif pekerjaan baru dengan tujuan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik. *Turnover Intention* tidak bisa dihindari walaupun demikian perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan juga kebutuhan karyawan terpenuhi namun karyawan tetap saja akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Jika perusahaan secara konsisten mengalami peningkatan *turnover* pada karyawan, maka hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di seluruh outlet Kaizen Heritage yang berlokasi di Jabodetabek. Kaizen Heritage didirikan oleh Yudhit Anugrah tahun 2020, yang hingga kini masih berdiri sampai saat ini memiliki kurang lebih 155 karyawan dari 6 cabang (Kemayoran, Matraman, Cempaka Putih, Duren Sawit, Bekasi, Pondok Aren). Seiring waktu, Kaizen Heritage mengalami pertumbuhan bisnis yang cukup signifikan, ditandai dengan bertambahnya jumlah outlet menjadi 7 pada tahun 2025. Namun demikian, populasi dalam penelitian ini tetap mengacu pada jumlah karyawan yang tercatat pada akhir tahun 2024, yaitu sebanyak 155 orang dari 6 outlet utama. Berikut ini adalah data *Turnover* Karyawan Kaizen Heritage tahun 2020 – 2024 yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Data *Turnover Intention* Karyawan Kaizen Heritage 2020 – 2024

No.	Uraian	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Jumlah Karyawan Awal Tahun	20	45	90	180	210
2.	Penerimaan Karyawan Baru	4	26	28	79	15
3.	Karyawan Yang Berhenti	5	9	17	50	70
4.	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	19	62	101	209	155
5.	Persentase Turnover	25%	20%	18.9%	27,8%	33,33%

Sumber : Talenta HRD Kaizen Heritage

Berdasarkan data internal, jumlah karyawan yang keluar dari Kaizen Heritage Coffee Shop dalam lima tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang signifikan, dengan tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada tahun 2023 sebesar 27,78% dan 33,33% pada tahun 2024. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover yang terjadi pada karyawan di Kaizen Heritage pada tahun 2024 cukup tinggi, dengan jumlah 70 karyawan yang berhenti. Tingginya angka turnover ini dapat disebabkan oleh beberapa

faktor, seperti ketidaksesuaian antara karyawan dan organisasi (*Person-Organization Fit*) dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Selain itu, faktor *eksternal* seperti kondisi pasar yang tidak stabil juga dapat mempengaruhi keputusan perusahaan dalam melakukan efisiensi tenaga kerja.

Pada tahun 2020, jumlah karyawan yang berhenti bekerja sebanyak 5 orang, dan meningkat menjadi 16 orang pada tahun 2021. Walaupun perusahaan telah berupaya memberikan perhatian terhadap karyawan, masih terdapat individu yang ingin meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja yang rendah, kompensasi yang kurang kompetitif, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan dapat menjadi penyebab utama *Turnover Intention* di Kaizen Heritage. Pada wawancara langsung yang dilakukan peneliti dengan *Owner* Kaizen Heritage untuk menanyakan alasan yang menyebabkan karyawan keluar cukup bermacam-macam.

“... alasan yang disampaikan oleh karyawan juga bermacam-macam, ada yang karena masalah keluarga, lingkungan kerja, kepuasan kerja sampai dengan sudah memiliki rencana pekerjaan baru.”

Tabel 1. 2 Hasil wawancara dengan *Owner* Kaizen Heritage Coffe Shop

Aspek	Informasi dari wawancara
Konsep	<i>Music and Social Space</i> - tempat interaksi sosial dan hiburan bagi anak muda.
Harga	<i>Affordable</i> untuk segmen <i>middle market</i> .
Sejarah	Berdiri pada tahun 2020 di Kemayoran, ekspansi ke Jalan Remaja pada 2021 hingga kini memiliki 6 tempat.

Jumlah Karyawan	Hingga desember 2024 Kaizen memiliki total 155 karyawan.
Proses Rekrutmen dan Seleksi	Awalnya melalui Instagram, kini melalui <i>website</i> seperti KitaLulus, Glints, dan <i>JobStreet</i> .
Kriteria Karyawan	Dikhususkan untuk anak muda, terutama dengan keahlian dasar seperti barista (<i>attitude, knowledge, kitchen basic</i>) dan kasir. Ditekankan komitmen kerja dan etos kerja.
Sistem Kerja	Menggunakan sistem kerja kontrak dan harian untuk keseimbangan operasional dan kenyamanan.
Fasilitas dan Lingkungan Kerja	Fasilitas memadai untuk mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan.
Kebijakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	Peralatan kerja sudah memadai untuk mendukung keselamatan kerja.
Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan	Ada <i>turnover</i> yang cukup signifikan, alasan utama adalah rencana karir di luar Kaizen.
Kepuasan Kerja	Diberikan bonus di luar gaji pokok, serta bonding di luar kerja seperti olahraga bersama.

Sumber: Wawancara Owner dan Karyawan Kaizen

Hasil wawancara juga mengungkapkan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap *Turnover Intention* di Kaizen Heritage, yang terkait dengan variabel penelitian ini, yaitu *Person-Organization Fit*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Dari segi *Person-Organization Fit*, kriteria

karyawan yang difokuskan pada anak muda dengan keahlian dasar serta komitmen dan etos kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Kaizen Heritage mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan ekspektasi karyawan, terutama bagi mereka yang memiliki rencana karir jangka panjang di luar industri *F&B*. Menurut Kristof dalam Rumangkit (2019), *Person-Organization Fit* secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai yang dianut oleh individu dan nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi. Ketika terdapat kesesuaian tersebut, karyawan cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Namun, jika terjadi ketidaksesuaian, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam konteks Kaizen Heritage, apabila ekspektasi pribadi karyawan, terutama generasi muda, tidak terpenuhi oleh budaya organisasi yang ada, maka hal ini berpotensi memicu ketidakharmonisan antara individu dan organisasi.

Dari segi lingkungan kerja, meskipun fasilitas di Kaizen dinilai memadai, sistem kerja kontrak dan harian dapat memengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif, terutama dalam hal stabilitas kerja dan hubungan antar karyawan. Kondisi ini berpotensi menyebabkan kurangnya keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Soetrisno (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang kurang mendukung secara psikologis maupun sosial dapat menimbulkan rasa tidak aman dan tekanan tersendiri bagi karyawan. Ketidakpastian status kerja serta minimnya interaksi yang hangat antar karyawan bisa berdampak pada berkurangnya kenyamanan dalam bekerja, yang kemudian berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Dari segi kepuasan kerja, meskipun Kaizen memberikan bonus di luar gaji pokok dan mengadakan kegiatan *bonding* seperti olahraga bersama, hasil

wawancara mengungkapkan bahwa alasan utama *turnover* adalah adanya rencana karir karyawan di luar Kaizen Heritage. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Kaizen Heritage mungkin belum optimal, khususnya dalam aspek pengembangan karir dan apresiasi terhadap kinerja. Menurut Afandi (2021), kepuasan kerja merupakan *respons* emosional atau efektivitas individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan, yang mencerminkan perasaan karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Kepuasan tersebut umumnya dipengaruhi oleh kesenjangan antara penghargaan yang diterima dengan yang diharapkan. Jika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusinya belum sebanding dengan penghargaan atau kesempatan yang diberikan, maka hal ini dapat memicu rasa kecewa dan menurunkan komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks Kaizen Heritage, kurangnya peluang jenjang karir yang jelas dapat menjadi salah satu faktor penting yang menyebabkan karyawan tidak merasa puas secara menyeluruh terhadap pekerjaannya.

Meskipun banyak penelitian yang telah membahas hubungan antara *Person-Organization Fit*, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*, masih sedikit penelitian yang menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam *industry F&B*. Selain itu, tinjauan dari perspektif Islam terhadap fenomena *Turnover Intention* masih terbatas, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan bagi pengelolaan SDM di *industry* ini. Berdasarkan data tersebut, penting untuk dilakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kaizen Heritage. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* pada Kaizen Heritage, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda terkait pengaruh *Person-Organization Fit* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. (Pentury & Huwae, 2022; Chandra & Indriyani, 2021)

menemukan bahwa Person-Organization Fit berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Sementara itu, penelitian lain oleh Makmur (2019) dan Pawestri & Dewi (2023) menunjukkan bahwa pengaruh Person-Organization Fit terhadap Turnover Intention tidak signifikan. Hal serupa juga terjadi pada variabel Lingkungan Kerja, di mana penelitian (Putra & Utama, 2020; Meilano & Nugraheni, 2017) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap Turnover Intention, namun hasil berbeda ditemukan oleh Yunitasari et al. (2020) yang menyatakan pengaruh Lingkungan Kerja tidak signifikan. Ketidakkonsistenan temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dengan mempertimbangkan peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks industri Food and Beverage, yang hingga saat ini masih jarang diteliti secara komprehensif.

Penelitian ini mengkaji Variabel Person-Organization Fit, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention isu-isu yang banyak dibahas dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Untuk memberikan perspektif yang lebih utuh dan menyeluruh, studi ini tidak hanya bertumpu pada teori-teori manajemen konvensional, tetapi juga menyertakan tinjauan keislaman yang merujuk pada Al-Qur'an dan Hadis. Dalam perspektif Islam, kesesuaian antara individu dan organisasi tidak hanya dilihat dari nilai-nilai personal dan budaya kerja, tetapi juga dari keselarasan niat, amanah, dan tujuan hidup yang berorientasi pada ibadah. Lingkungan kerja yang ideal pun tidak hanya menekankan kenyamanan fisik dan psikologis, namun juga menjunjung tinggi nilai keadilan, persaudaraan (*ukhuwah*), saling tolong-menolong (*ta'awun*), serta menghindari kezaliman dan eksploitasi terhadap pekerja.

Kepuasan kerja dalam konteks Islam bukan semata-mata dipandang dari penghargaan material atau kenyamanan posisi, melainkan juga dari rasa syukur, keikhlasan, dan keyakinan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Sementara itu, keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) dalam Islam perlu dilihat secara bijak, karena

Islam sangat menganjurkan stabilitas, komitmen, dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah kerja, kecuali dalam kondisi darurat atau jika terjadi ketidakadilan yang nyata. Dengan pendekatan ini, penelitian berupaya menemukan titik temu antara pendekatan manajemen modern dan prinsip-prinsip Islam dalam memahami perilaku karyawan, khususnya di Kaizen Heritage. Penyertaan perspektif Islam bertujuan untuk memberi makna spiritual dalam konteks hubungan kerja, menumbuhkan kesadaran bahwa pekerjaan bukan hanya kontrak duniawi, tetapi juga amanah ukhrawi. Dengan begitu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat budaya kerja yang tidak hanya produktif dan harmonis, tetapi juga bernilai ibadah dan keberkahan, serta dapat menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan manajemen SDM berbasis nilai Islam.

Kaizen Heritage merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang food and beverage yang menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya terkait dengan intensi keluar karyawan yang tinggi. Fenomena ini menunjukkan perlunya pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, termasuk kesesuaian antara karyawan dan organisasi (person-organization fit), kondisi lingkungan kerja, dan beban kerja yang dirasakan. Pemilihan Kaizen Heritage sebagai objek penelitian didasarkan pada relevansi kondisi perusahaan dengan variabel-variabel penelitian yang diangkat serta adanya kebutuhan praktis untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi. Selain itu, belum banyak penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan tersebut secara komprehensif di sektor F&B lokal, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memandang perlu dilakukan penelitian yang mendalam dengan judul ***“Pengaruh Person Organization Fit dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Kaizen Heritage Serta Ditinjau Dari Sudut Pandang Islam “***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kaizen Heritage?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kaizen Heritage?
3. Bagaimana pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kaizen Heritage?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kaizen Heritage?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kaizen Heritage?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara *Person-Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kaizen Heritage?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara *Lingkungan Kerja* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kaizen Heritage?
8. Bagaimanakah pandangan islam terhadap Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Coffee Shop Kaizen Heritage dari sudut pandang islam?

1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kaizen Heritage?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kaizen Heritage?

3. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kaizen *Heritage*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kaizen *Heritage*.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Kaizen *Heritage*.
6. Untuk mengetahui peran Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara *Person-Organization Fit* terhadap *Turnover Intention*.
7. Untuk mengetahui peran Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara *Lingkungan Kerja* terhadap *Turnover Intention*.
8. Untuk mengetahui Pengaruh Person Organization Fit dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Coffee Shop Kaizen Heritage dari sudut pandang islam.

1.3.2 Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi klarifikasi penelitian yang sudah ada, serta dapat dijadikan referensi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover intention karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Coffee Shop Kaizen Heritage

Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh *Person-Organization Fit* dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan antar variabel tersebut, manajemen Kaizen Heritage dapat merancang strategi retensi karyawan yang lebih tepat sasaran.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini memberikan wawasan praktis kepada mahasiswa, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Mahasiswa dapat memahami bagaimana konsep *Person-Organization Fit*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap niat karyawan untuk bertahan atau keluar dari suatu organisasi.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh perusahaan lain, terutama di sektor industri jasa seperti coffee shop, dalam mengelola dan mempertahankan karyawan Perusahaan dapat menerapkan kebijakan atau pendekatan yang sesuai untuk menciptakan kecocokan antara nilai perusahaan dengan nilai pribadi karyawan, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, serta memastikan kepuasan kerja agar dapat menurunkan tingkat turnover.