

Pengaruh Human Capital Dan Turnover Intention Terhadap Daya Saing Café Studi Pada Bercakap Kopi Kediri

Rike Kusuma Wardhani¹, Kukuh Harianto², Nur Hidayati³, Nanda Aprilia⁴

^{1,2,3,4} Manajemen , Universitas Islam Kediri

Abstrak

Peningkatan persaingan industri cafe menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk memperkuat daya saing usaha. Human Capital yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan pengalaman karyawan memiliki peran dalam meningkatkan kualitas layanan dan kemampuan bersaing, sedangkan Turnover Intention dapat mengganggu stabilitas tenaga kerja. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh Human Capital dan Turnover Intention terhadap daya saing Bercakap Kopi Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian terdiri atas 30 karyawan Bercakap Kopi Kediri dan semua karyawan dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing dengan nilai signifikansi 0,000. Turnover Intention berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap daya saing dengan nilai signifikansi 0,189. Secara simultan, Human Capital dan Turnover Intention berpengaruh signifikan terhadap daya saing dengan nilai F sebesar 159,610 dan R² sebesar 0,922. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan berbagi pengetahuan menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing kafe

Kata Kunci: *Human Capital; Turnover Intention; Daya Saing; Karyawan; Industri Kafe*

Abstract

The increasing competition in the café industry requires effective human resource management to strengthen business competitiveness. Human Capital, which encompasses employees' knowledge, skills, competencies, and experience, plays an important role in improving service quality and competitive capabilities, while Turnover Intention may disrupt workforce stability. This study aims to analyze the effects of Human Capital and Turnover Intention on the competitiveness of Bercakap Kopi Kediri, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 30 employees of Bercakap Kopi Kediri, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression using SPSS. The results showed that Human Capital had a positive and significant effect on competitiveness, with a significance value of 0.000. Turnover Intention had a negative but insignificant effect on competitiveness, with a significance value of 0.189. Simultaneously, Human Capital and Turnover Intention had a significant effect on competitiveness, as indicated by an F-value of 159.610 and an R² value of 0.922. These findings indicate that strengthening employee competencies through training and knowledge sharing is an important strategy for improving café competitiveness.

Keywords: *Human Capital; Turnover Intention; Competitiveness; Employees; Café Industry*

Copyright (c) 2026 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : rikekusuma@uniska-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Industri kafe di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat serta meningkatnya kebutuhan akan ruang sosial, rekreasi, bekerja, dan belajar. Kafe tidak lagi hanya dipandang sebagai tempat untuk mengonsumsi makanan dan minuman, tetapi telah berkembang menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat modern. Perubahan tersebut mendorong semakin banyaknya pelaku usaha memasuki industri kafe sehingga tingkat persaingan menjadi semakin ketat. Dalam kondisi lingkungan bisnis yang dinamis, keberlangsungan usaha tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyediakan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan konsumen, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam membangun daya saing yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pelaku usaha kafe perlu mengoptimalkan sumber daya internal, khususnya sumber daya manusia, sekaligus mampu mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang dibutuhkan organisasi.

Permasalahan utama dalam persaingan industri kafe berkaitan dengan kemampuan usaha dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan dibandingkan pesaing. Karakteristik industri kafe sebagai bisnis jasa menyebabkan interaksi antara karyawan dan pelanggan menjadi bagian penting dalam penciptaan nilai. Karyawan berperan secara langsung dalam memberikan pelayanan, menjaga kualitas produk, menciptakan pengalaman pelanggan, serta merespons perubahan kebutuhan konsumen. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis yang dapat menentukan kemampuan kafe dalam mempertahankan daya saing. Permasalahan tersebut semakin kompleks ketika perusahaan menghadapi kemungkinan meningkatnya turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pergantian karyawan yang tinggi dapat mengganggu stabilitas operasional, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menyebabkan hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menghambat perusahaan dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan keunggulan kompetitif.

Secara teoritik, pentingnya sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan organisasi dapat dijelaskan melalui Human Capital Theory. Teori ini memandang pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kompetensi, dan kreativitas yang dimiliki individu sebagai bentuk modal yang memiliki nilai ekonomis bagi organisasi. Human capital yang dikembangkan secara optimal dapat meningkatkan produktivitas individu, efektivitas organisasi, inovasi, serta kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai dan keunggulan kompetitif. (Cammeraat et al., 2024:886-887) menunjukkan bahwa keterampilan tenaga kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas pada tingkat industri. Sejalan dengan itu, Serenko et al.(Serenko et al., 2024:48-59) menjelaskan bahwa human capital merupakan sumber daya dan aset organisasi yang berperan dalam pencapaian kinerja bisnis, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Pengembangan human capital melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi dapat membantu organisasi meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan karyawan (Serenko et al., 2024:48-59). Dalam konteks industri kafe, pentingnya human capital dapat dikaitkan dengan karakteristik bisnis yang sangat bergantung pada kualitas interaksi antara karyawan dan pelanggan. Oleh karena itu, kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, memahami kebutuhan konsumen, menangani permasalahan, dan memberikan pengalaman layanan yang positif menjadi bagian penting dalam mendukung kualitas layanan dan daya saing usaha..

Sejumlah penelitian terdahulu memberikan bukti empiris mengenai pentingnya human capital bagi organisasi. (Aman-Ullah et al., 2022:100261) menemukan bahwa human capital capacity, knowledge, dan skills berhubungan positif dengan organizational performance, sementara innovative leadership berperan sebagai moderator dalam hubungan tertentu antara human capital dan kinerja organisasi. (Agbodo-Otinpong et al., 2024:696-711) membahas pentingnya investasi human capital dalam industri perhotelan serta perlunya pengukuran produktivitas dan human capital return on investment (HCROI) secara lebih sistematis. Selanjutnya, (Elsharnouby & Elbanna, 2021:104184) membuktikan bahwa human capital berkontribusi terhadap competitive advantage, baik secara langsung maupun melalui dynamic marketing capabilities, khususnya market-sensing dan brand management capabilities. (Marcussen et al., 2026:270-296) juga menunjukkan bahwa pengembangan human capital dapat memperkuat posisi kompetitif perusahaan pada sektor hospitality melalui praktik yang mendukung keterlibatan dan retensi karyawan. Temuan tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa kualitas dan pengembangan human capital memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja serta kemampuan organisasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitif.

Namun demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan. Salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan adalah turnover intention. Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dan dipandang sebagai pendahulu langsung dari perilaku voluntary turnover (Wong & Cheng, 2020:1174-1216). (Dhoopar et al., 2026:205-226) menjelaskan bahwa turnover intention menjadi persoalan penting bagi organisasi karena berkaitan dengan stabilitas tenaga kerja dan efektivitas operasional. Dalam industri hospitality, persoalan tersebut menjadi semakin penting karena karakteristik pekerjaan yang melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan dan ketergantungan pada tenaga kerja.

Tingginya turnover dapat menimbulkan berbagai konsekuensi bagi organisasi, termasuk gangguan operasional, kehilangan pengetahuan dan keterampilan organisasi, serta meningkatnya biaya penggantian tenaga kerja. (Xu et al., 2022:11222) menunjukkan bahwa turnover dalam sektor tourism dan hospitality berkaitan dengan berbagai bentuk kerugian organisasi dan bahwa kualitas kehidupan kerja berperan dalam menurunkan turnover intention. Dalam konteks hospitality, (Park & Min, 2020:102599) menunjukkan bahwa turnover intention berkaitan dengan berbagai faktor, antara lain sikap kerja, job strain, role stressors, burnout, dan dukungan rekan kerja. Selanjutnya, (Saleem et al., 2021:385-395) menemukan bahwa person-job fit dan person-organization fit berhubungan negatif dengan turnover intention, sedangkan (Manolopoulos et al., 2022:289-302) menunjukkan keterkaitan antara hubungan kerja, sikap karyawan, dan turnover intention. Dengan demikian, dalam konteks kafe, pengelolaan turnover intention penting karena stabilitas tenaga kerja dapat mendukung

konsistensi pelayanan, koordinasi antarpegawai, dan pengalaman pelanggan yang pada akhirnya berhubungan dengan kemampuan usaha mempertahankan daya saing.

Daya saing merupakan kemampuan organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan dibandingkan pesaing melalui pemanfaatan sumber daya dan kapabilitas yang dimilikinya. Dalam industri jasa, daya saing tidak hanya ditentukan oleh faktor fisik seperti lokasi, fasilitas, maupun produk yang ditawarkan, tetapi juga oleh sumber daya tidak berwujud yang melekat pada organisasi dan karyawannya. Pengetahuan, kompetensi, pengalaman, kreativitas, dan kemampuan karyawan dapat menjadi sumber keunggulan yang relatif sulit ditiru oleh pesaing.(Elsharnouby & Elbanna, 2021:104184)menunjukkan bahwa human capital dan dynamic marketing capabilities berkontribusi terhadap competitive advantage pada sektor hospitality.(Huang & Liu, 2025:104235) menunjukkan bahwa psychological capital berkaitan dengan pengembangan green capabilities dan innovation yang mendukung hotel competitive advantage. Selanjutnya,(Khairy et al., 2025:2338-2358) menunjukkan keterkaitan green human capital dan employee green creativity dengan green competitiveness pada sektor pariwisata dan perhotelan.(Lu et al., 2021) juga menunjukkan bahwa human capital merupakan salah satu komponen intellectual capital yang berperan dalam penciptaan sustainable competitive advantage. Dengan demikian, human capital dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya internal yang berpotensi memperkuat daya saing perusahaan, sedangkan turnover intention berpotensi menghambat stabilitas dan keberlanjutan sumber daya tersebut.

Berdasarkan kajian teoritik dan empiris tersebut, terdapat keterkaitan yang logis antara human capital, turnover intention, dan daya saing. Human capital yang kuat memungkinkan perusahaan memiliki karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang mampu mendukung kualitas layanan serta penciptaan nilai bagi pelanggan. Sebaliknya, turnover intention yang tinggi dapat mengurangi stabilitas sumber daya manusia dan menyebabkan organisasi kehilangan kompetensi serta pengalaman yang telah terakumulasi. Oleh sebab itu, pengelolaan kedua aspek tersebut menjadi penting bagi organisasi yang bergerak dalam industri jasa, termasuk usaha kafe. Upaya peningkatan daya saing tidak cukup hanya dilakukan melalui strategi pemasaran atau pengembangan produk, tetapi juga perlu diarahkan pada penguatan kualitas sumber daya manusia dan pengelolaan potensi turnover intention.

Meskipun penelitian mengenai human capital, turnover intention, dan kinerja organisasi telah banyak dilakukan, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh human capital dan turnover intention terhadap daya saing, terutama pada usaha kafe lokal di Indonesia, masih relatif terbatas. Penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor perhotelan, pariwisata, hospitality, maupun perusahaan berskala besar. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap berupa keterbatasan bukti empiris mengenai bagaimana kualitas modal manusia dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara bersama-sama berkaitan dengan daya saing usaha kafe lokal. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh human capital dan turnover intention terhadap daya saing pada konteks usaha kafe lokal.

Objek penelitian ini adalah Bercakap Kopi Kediri, salah satu usaha kafe yang berkembang di Kota Kediri dan bergerak pada sektor usaha berbasis layanan. Karakteristik usaha tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam menjalankan kegiatan operasional dan memberikan pelayanan kepada pelanggan. Karyawan dituntut

memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi agar mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan pelanggan. Pada saat yang sama, potensi turnover intention perlu menjadi perhatian karena keberadaan karyawan yang kompeten dan berpengalaman merupakan aset penting bagi keberlangsungan operasional dan kualitas layanan. Apabila terjadi turnover yang tinggi, organisasi berpotensi mengalami kehilangan kompetensi, meningkatnya biaya penggantian tenaga kerja, serta terganggunya konsistensi pelayanan yang dapat berdampak terhadap daya saing.

Wawasan dan rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan menempatkan human capital dan turnover intention sebagai faktor yang diduga berkaitan dengan daya saing Bercakap Kopi Kediri. Human capital dianalisis sebagai kekuatan internal organisasi yang dapat mendukung produktivitas, kualitas pelayanan, inovasi, dan penciptaan nilai bagi pelanggan. Sementara itu, turnover intention dianalisis sebagai kondisi yang berpotensi mengurangi stabilitas sumber daya manusia dan menghambat pemanfaatan pengetahuan serta pengalaman karyawan secara berkelanjutan. Pengujian kedua variabel tersebut secara parsial dan simultan diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor sumber daya manusia yang berkaitan dengan daya saing usaha kafe. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan Bercakap Kopi Kediri.

Berdasarkan permasalahan, kajian teoritik, dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh human capital terhadap daya saing Bercakap Kopi Kediri; (2) menganalisis pengaruh turnover intention terhadap daya saing Bercakap Kopi Kediri; dan (3) menganalisis pengaruh human capital dan turnover intention secara simultan terhadap daya saing Bercakap Kopi Kediri. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan human capital dan turnover intention dengan daya saing pada industri jasa. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Bercakap Kopi Kediri dalam merancang strategi pengembangan kompetensi karyawan, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengurangi potensi turnover intention, serta memperkuat daya saing usaha secara berkelanjutan.

METODOLOGI

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan desain eksplanatori yang memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Capital* dan *Turnover Intention* terhadap daya saing Café Bercakap Kopi Kediri. Tempat penelitian di Bercakap Kopi Kediri, Jawa Timur, selama periode April sampai Juni 2026. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk skor numerik melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel.

Variabel penelitian terdiri atas *Human Capital* (X_1), *Turnover Intention* (X_2), dan Daya Saing Café (Y). *Human Capital* didefinisikan sebagai kemampuan dan modal pengetahuan yang dimiliki karyawan yang tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah. *Turnover Intention* diartikan sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, yang tercermin melalui keinginan meninggalkan organisasi, keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk mengundurkan diri. Sementara itu, Daya Saing Café

dimaknai sebagai kemampuan café dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan dibandingkan pesaing melalui kualitas layanan, produktivitas, inovasi, kepuasan pelanggan, dan kinerja organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bercakap Kopi Kediri yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Bercakap Kopi Kediri. Teknik tersebut dipilih agar seluruh karakteristik dan persepsi karyawan dapat terwakili dalam pengumpulan data penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Variabel *Human Capital* diukur berdasarkan enam indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah. Variabel *Turnover Intention* diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu keinginan meninggalkan organisasi, keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk mengundurkan diri. Adapun Daya Saing Café diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas layanan, produktivitas, inovasi, kepuasan pelanggan, dan kinerja organisasi. Indikator tersebut merupakan aspek atau dimensi yang digunakan sebagai dasar pengukuran setiap variabel dan tidak menunjukkan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Setiap indikator dapat dijabarkan ke dalam satu atau lebih item pernyataan kuesioner sesuai dengan kebutuhan pengukuran variabel. Oleh karena itu, jumlah indikator dan jumlah item pernyataan dalam instrumen penelitian merupakan dua hal yang berbeda.

Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product-Moment* dengan kriteria instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Pengujian tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan membangun model dengan melibatkan beberapa variabel prediktor, serta dapat digunakan untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing prediktor terhadap variabel yang diprediksi (Greivel et al., 2025:285-300). Persamaan regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan: Y = Daya Saing (*Competitiveness*); α = konstanta; β_1 = koefisien regresi *Human Capital*; β_2 = koefisien regresi *Turnover Intention*; X_1 = *Human Capital*; X_2 = *Turnover Intention*; dan e = *error* atau galat.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians residual dalam model regresi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Daya Saing Café dan uji F untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* dan *Turnover Intention* secara

simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi Daya Saing Café. Pengambilan keputusan dilakukan pada tingkat signifikansi 5%, dengan ketentuan bahwa hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig. < 0,05.

Penelitian ini juga memperhatikan prinsip etika penelitian dengan memastikan bahwa seluruh responden berpartisipasi secara sukarela. Responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan penggunaan data sebelum mengisi kuesioner. Identitas responden dijaga kerahasiaannya dan seluruh data yang diperoleh digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik dan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden hasil kuesioner terhadap 30 karyawan Bercakap Kopi Kediri, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (76,7%), sedangkan perempuan 7 orang (23,3%). Berdasarkan usia, responden pencakapan kopi didominasi kelompok 20–25 tahun sebanyak 16 orang (53,3%), sedangkan usia <20 tahun sebanyak 14 orang (46,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 27 orang (90,0%), diikuti Diploma (D3) sebanyak 1 orang (3,3%) dan Sarjana (S1) sebanyak 2 orang (6,7%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebanyak 14 orang (46,7%) telah bekerja >2 tahun, 10 orang (33,3%) bekerja <1 tahun, dan 6 orang (20,0%) bekerja 1–2 tahun. Secara keseluruhan, responden didominasi oleh karyawan laki-laki, berusia 20–25 tahun, berpendidikan SMA/SMK, dan memiliki masa kerja >2 tahun. Karakteristik tersebut menjelaskan gambaran bahwa responden merupakan tenaga kerja yang relatif muda dengan pengalaman kerja yang cukup, sehingga relevan untuk menilai human capital, turnover intention, dan daya saing Bercakap Kopi Kediri.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	76,7	Usia	< 20 thn	14	46,7
	Perempuan	7	23,3		20–25	16	53,3
Pendidikan	SMA/SMK	27	90,0	Masa Kerja	< 1 thn	10	33,3
	Diploma (D3)	1	3,3		1–2 thn	6	20,0
	Sarjana (S1)	2	6,7		> 2 thn	14	46,7
Total		30	100,0			30	100,0

Sumber: Data primer diolah (2026)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item mampu mengukur konstruk penelitian secara memadai sehingga item-item yang digunakan dapat merepresentasikan konstruk yang diukur (Brahmi et al., 2025)). Item dinyatakan valid apabila nilai Sig. < 0,05. Berdasarkan Tabel 2, seluruh 32 item memenuhi kriteria tersebut. *Human Capital* (X1) yang terdiri atas 10 item dan Daya Saing Café (Y) yang terdiri atas 12 item memiliki Sig. 0,000, sedangkan 10 item *Turnover Intention* (X2) memiliki Sig. 0,000–0,007. Karena seluruh nilai < 0,05, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai Sig.	Keterangan
Human Capital (X1)	10	0,000	Seluruh item valid
Turnover Intention (X2)	10	0,000–0,007	Seluruh item valid
Daya Saing Café (Y)	12	0,000	Seluruh item valid
Total	32	< 0,05	Seluruh item valid

Sumber: Data primer diolah (2026)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk penelitian. Cronbach's Alpha merupakan salah satu koefisien yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas skala, meskipun interpretasinya perlu disesuaikan dengan karakteristik instrumen (McNeish & Dumas, 2025:93).

Berdasarkan Tabel 3, nilai Cronbach's Alpha Human Capital (X1) sebesar 0,791, Turnover Intention (X2) sebesar 0,787, dan Daya Saing Café (Y) sebesar 0,786. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Simpulan
Human Capital (X1)	0,791	10	> 0,60	Reliabel
Turnover Intention (X2)	0,787	10	> 0,60	Reliabel
Daya Saing Café (Y)	0,786	12	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada residual untuk memastikan terpenuhinya asumsi distribusi normal dalam model regresi dan mendukung ketepatan inferensi statistic (Midway & White, 2025:241904). Berdasarkan Tabel 4, nilai Shapiro-Wilk sebesar **0,952** dengan Sig. **0,197** > **0,05**, sehingga residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian, analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Metode Uji	Statistik Shapiro-Wilk	Sig.	Kriteria	Simpulan
Unstandardized Residual	Shapiro-Wilk	0,952	0,197	Sig. > 0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi tinggi antarvariabel independen yang dapat memengaruhi kestabilan estimasi regresi (Olaluwoye et al., 2025:11649). Kriteria yang digunakan adalah Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil pengujian menunjukkan *Human Capital* (X1) dan *Turnover Intention* (X2) memiliki Tolerance = 0,949 dan VIF = 1,054. Karena seluruh nilai memenuhi kriteria, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, sehingga kedua variabel layak digunakan dalam model regresi linier berganda.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kriteria	Simpulan
Human Capital (X1)	0,949	1,054	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Turnover Intention (X2)	0,949	1,054	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

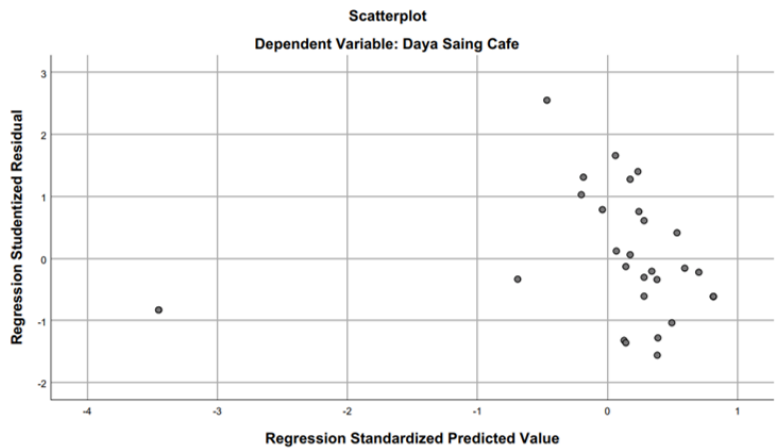
Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan, karena heteroskedastisitas dapat memengaruhi validitas inferensi statistic (Farrar et al., 2025:3121-3150).

Berdasarkan scatterplot **ZPRED dan SRESID**, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu.

Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 1

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Metode Uji	Dasar Pengambilan Keputusan	Hasil Pengamatan	Simpulan
Scatterplot (ZPRED dan SRESID)	Titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu	Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui koefisien regresi (Greivel et al., 2025:285-300).

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan $Y = 2,900 + 1,197X_1 - 0,078X_2$. Koefisien *Human Capital* sebesar **1,197** menunjukkan pengaruh positif terhadap daya saing, sedangkan *Turnover Intention* sebesar **-0,078** menunjukkan pengaruh negatif, dengan variabel lain konstan. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan *Human Capital* meningkatkan daya saing sebesar 1,197 satuan, sedangkan peningkatan *Turnover Intention* menurunkannya sebesar 0,078 satuan.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Persamaan Regresi
Konstanta	2,900	
Human Capital (X1)	1,197	
Turnover Intention (X2)	-0,078	
Persamaan Regresi		$Y = 2,900 + 1,197X_1 - 0,078X_2$

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Roustaei, 2024:151-159). Human Capital memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Daya Saing Café. Sebaliknya, Turnover Intention memiliki Sig. 0,189 > 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing kafe.

Tabel 8 hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keputusan
Human Capital (X1)	17,659	0,000	0,05	H ₁ Diterima
Turnover Intention (X2)	-1,347	0,189	0,05	H ₂ Ditolak

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai signifikansi model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (Roustaei, 2024:151-159). Nilai F hitung sebesar 159,610 dengan Sig. 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Human Capital dan Turnover Intention secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing Café. Dengan demikian, model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji F

F Hitung	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keputusan
159,610	0,000	0,05	H ₃ Diterima

Sumber: Data primer diolah (2026)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menilai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kalina, 2025:647-670).

Model regresi tersebut menjelaskan 92,2% variasi daya saing kafe, berdasarkan variabel Human Capital dan Turnover Intention, sedangkan 7,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.”.

Tabel 10 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Persentase Pengaruh
0,960	0,922	0,916	92,2%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan (Mansor & Kurt,

2025:973-992). Hasil menunjukkan **H1 diterima** karena Sig. *Human Capital* = **0,000 < 0,05**; **H2 ditolak** karena Sig. *Turnover Intention* = **0,189 > 0,05**, dan **H3 diterima** karena Sig. Uji F = **0,000 < 0,05**, sehingga kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing Café.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil
H1: Human Capital berpengaruh terhadap Daya Saing Café	Diterima
H2: Turnover Intention berpengaruh terhadap Daya Saing Café	Ditolak
H3: Human Capital dan Turnover Intention secara simultan berpengaruh terhadap Daya Saing Café	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2026)

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan menghasilkan kesimpulan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing Bercakap Kopi Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan pengalaman karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan daya saing kafe. Hasil tersebut memperkuat perspektif *Human Capital Theory* yang menempatkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Turnover Intention memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap daya saing Bercakap Kopi Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan yang mengundurkan diri belum memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap daya saing dalam konteks penelitian ini. Secara simultan, *Human Capital* dan *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap daya saing. Di antara kedua variabel tersebut, *Human Capital* menunjukkan peran yang lebih besar. Dengan demikian, penguatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan pengalaman menjadi esensi utama dalam membangun dan mempertahankan daya saing Bercakap Kopi Kediri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Bercakap Kopi Kediri yang telah memberikan izin, dukungan, dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta membantu dalam proses pengumpulan data. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Universitas Islam Kadiri (UNISKA Kediri) atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama proses pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Referensi :

Agbodo-Otinpong, D. A. M., Brien, A., & Vidwans, M. (2024). Hotel human capital return on investment: What’s that about? Never heard of it! *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 23(4), 696–711. <https://doi.org/10.1080/15332845.2024.2374207>

Aman-Ullah, A., Mehmood, W., Amin, S., & Abbas, Y. A. (2022). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. *Journal*

- of *Innovation & Knowledge*, 7(4), 100261.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>
- Brahmi, Mannu, Soni, Dushyant, Ali, Alma, Sharma, Greeshma, & Kumar, Jyoti. (2025). Construct Validity, Dimensionality, and Internal Consistency of Psycho-social Questionnaires in Indian Young Adults: A Cross-sectional EFA-PCA-based Study. *Annals of Neurosciences*, 09727531251347182. <https://doi.org/10.1177/09727531251347182>
- Cammeraat, E., Samek, L., & Squicciarini, M. (2024). Organizational Capital, Skills and Productivity. *Review of Income and Wealth*, 70(4), 886–913.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/roiw.12663>
- Dhoopar, A., Gupta, B., Sihag, P., & Goyal, K. (2026). Employee Turnover Intention: A Review and Research Agenda. *Global Business and Organizational Excellence*, 45(2), 205–226.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/joe.70010>
- Elsharnouby, T. H., & Elbanna, S. (2021). Change or perish: Examining the role of human capital and dynamic marketing capabilities in the hospitality sector. *Tourism Management*, 82, 104184. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104184>
- Farrar, T., Blignaut, R., Luus, R., & Steel, S. (2025). A review and comparison of methods of testing for heteroskedasticity in the linear regression model. *Journal of Applied Statistics*, 52(16), 3121–3150. <https://doi.org/10.1080/02664763.2025.2575038>
- Greivel, G., Bandyopadhyay, S., Newman, A. M., & Thomas, B. G. (2025). Multiple Regression with Transformations and Variable Selection at the Industrial Scale. *Journal of Statistics and Data Science Education*, 33(3), 285–300.
<https://doi.org/10.1080/26939169.2025.2490027>
- Huang, Y.-C., & Liu, C.-H. (2025). Psychological capital as a key driver of green capabilities, innovation, and hotel competitive advantage. *International Journal of Hospitality Management*, 130, 104235. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104235>
- Kalina, J. (2025). A robust coefficient of determination based on implicit weighting. *Applications of Mathematics*, 70(5), 647–670. <https://doi.org/10.21136/AM.2025.0105-25>
- Khairy, H. A., Lee, Y. M., & Al-Romeedy, B. S. (2025). Leader STARA competence and green competitiveness in tourism and hotel enterprises: leveraging green creativity and human capital. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(6), 2338–2358.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JHTI-11-2024-1181>
- Lu, Yuqiu, Li, Guowei, Luo, Zhe, Anwar, Muhammad, & Zhang, Yunju. (2021). Does Intellectual Capital Spur Sustainable Competitive Advantage and Sustainable Growth?: A Study of Chinese and Pakistani Firms. *Sage Open*, 11(1), 2158244021996702.
<https://doi.org/10.1177/2158244021996702>
- Manolopoulos, D., Peitzika, E., Mamakou, X. J., & Myloni, B. (2022). Psychological and formal employment contracts, workplace attitudes and employees' turnover intentions: Causal and boundary inferences in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51, 289–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.03.011>
- Mansor, M., & Kurt, A. (2025). Impact of Using TQM on Organizational Agility with the Mediator Role of Ambidexterity for SME's TT - Toplam Kalite Yönetiminin Ambideksterite Aracı Değişkeni ile Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Örgütsel Çevikliğine Olan Etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 10(28), 973–992.
<https://doi.org/10.25204/iktisad.1670340>
- Marcussen, W. J. G., Carlbäck, M., & Jones, A. (2026). Building human capital in the Dutch hospitality industry with a holistic EVP-model. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 25(2), 270–296. <https://doi.org/10.1080/15332845.2025.2588520>
- McNeish, D., & Dumas, D. (2025). Reliability representativeness: How well does coefficient alpha summarize reliability across the score distribution? *Behavior Research Methods*, 57(3), 93. <https://doi.org/10.3758/s13428-025-02611-8>
- Midway, S., & White, J. W. (2025). Testing for normality in regression models: mistakes abound (but may not matter). *Royal Society Open Science*, 12(4), 241904.

<https://doi.org/10.1098/rsos.241904>

- Olaluwoye, O. T., Lukman, A. F., Alrasheedi, M. A., Nzomo, W. N., & Farghali, R. A. (2025). Robust estimation methods for addressing multicollinearity and outliers in beta regression models. *Scientific Reports*, 15(1), 11649. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-85553-7>
- Park, J., & Min, H. (Kelly). (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
- Roustaei, N. (2024). Application and interpretation of linear-regression analysis. *Medical Hypothesis, Discovery, and Innovation in Ophthalmology*, 13(3), 151–159. <https://doi.org/10.51329/mehdiophthal1506>
- Saleem, S., Rasheed, M. I., Malik, M., & Okumus, F. (2021). Employee-fit and turnover intentions: The role of job engagement and psychological contract violation in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 385–395. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.10.009>
- Serenko, A., Abubakar, A. M., & Bontis, N. (2024). Understanding the drivers of organizational business performance from the human capital perspective. *Knowledge and Process Management*, 31(1), 48–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/kpm.1763>
- Wong, K. F. E., & Cheng, C. (2020). The Turnover Intention–Behaviour Link: A Culture-Moderated Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1174–1216. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joms.12520>
- Xu, Y., Jie, D., Wu, H., Shi, X., Badulescu, D., Akbar, S., & Badulescu, A. (2022). Reducing Employee Turnover Intentions in Tourism and Hospitality Sector: The Mediating Effect of Quality of Work Life and Intrinsic Motivation. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Number 18, p. 11222). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811222>