

HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELLBEING* DENGAN INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN PT XY SURABAYA

Alfi Rizqa Choirina

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. alfi.170106664178@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara *workplace wellbeing* dengan *intensi turnover* karyawan PT XY Surabaya. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini 470 karyawan. Sampel penelitian ini melibatkan 146 orang dengan rincian 46 karyawan digunakan untuk *tryout* dan 100 karyawan digunakan untuk penelitian dengan beberapa kriteria. Penelitian ini dilakukan kepada lima divisi yaitu divisi produksi, obras, desain, *quality control* dan staff HR. Teknik penelitian yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan melibatkan karyawan yang secara langsung. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan *Pearson Product Momen Correlation*. Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien korelasi $-0,437$ ($r = -0,437$) hasil signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($P < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *workplace wellbeing* dengan *intensi turnover*. Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel *workplace wellbeing* dengan *intensi turnover*. Berdasarkan nilai yang muncul terdapat tanda negatif yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang searah.

Kata Kunci : *intensi turnover, workplace wellbeing, karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between workplace wellbeing and the turnover intention of employee PT XY Surabaya. The research method used was quantitative methods. The instrument use a questionnaire with a Likert scale. The research technique used is purposive sampling by involving employees who work in the company. The population in this study was 470 employees. The sample in this study involved 146 people with details of 46 employees used for tryouts and 100 employees used to experience with the characteristic. This research was conducted in five divisions, namely the production division, sales design, quality control and HR Staff. This research data analysis technique using Pearson Product Moment Correlation. Based on the correlation test conducted, it shows the significant $-0,437$ ($r = -0,437$) the significance result obtained is 0.000 ($P < 0,05$), so it can be concluded that there is a significant relationship between the workplace wellbeing variable and turnover intention. Based on the correlation test conducted, it shows the significant $-0,437$ ($r = -0,437$). Based on the value that appears, there is a negative sign indicating the direction of the relationship between the independent variable and the dependent variable has a unidirectional relationship.

Keywords : *turnover intention, workplace wellbeing, employe*

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin tinggi menjadikan tuntutan bagi perusahaan untuk memiliki suatu keunggulan dan kemampuan yang tinggi (Marliani, 2015). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing semakin tinggi pula, khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan oleh (Isventina & Nuryanto, 2015) dapat diketahui pemerintah Indonesia menyatakan terjadinya peningkatan daya saing dalam beberapa sektor, khususnya dalam sektor manufaktur dengan contoh perusahaan PT XY Surabaya. PT XY Surabaya ini mengelola bahan mentah menjadi bahan jadi. Perusahaan ini pada tahun 2015 mengalami puncak kejayaannya

karena memberikan banyak tunjangan kepada karyawannya sehingga semua kebutuhan karyawan terpenuhi. Bulan Desember tahun 2019 perusahaan mulai tidak stabil karena adanya pergantian kepemimpinan dan juga perusahaan mengalami masa sulit yang ditandai dengan menurunnya produktivitas, yang berakibat pemasukan keuangan perusahaan juga menurun.

Penurunan pemasukan dikarenakan perusahaan tersebut sedang membuka cabang baru yang berada di salah satu kota di Jawa Timur yang memiliki UMR rendah. Kebijakan tersebut mengakibatkan angka *resign* pegawai menjadi semakin tinggi, terhitung dalam lima bulan dari terakhir bulan Desember sampai bulan Mei 100 pegawai yang mengajukan *resign*, sedangkan dari bulan Juni sampai Desember 2020 terdapat 9% karyawan

yang mengajukan *resign* atau terbilang 42 karyawan sehingga pada bulan Mei sampai dengan bulan Desember terdapat 142 karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut. Presentase angka tersebut menunjukkan bahwa turnover diperusahaan tersebut tinggi. Presentase yang tinggi dikarenakan angka perputaran karyawan yang tinggi pula sehingga banyak karyawan yang mengajukan *resign* dibandingkan dengan tahun sebelumnya dikarenakan karyawan merasakan ketidakpuasan ketika berada di perusahaan (Rachmatan & Kubatini, 2018). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan yang mengajukan *resign* secara sukarela, mereka tidak puas dengan peraturan perusahaan dimana karyawan yang dimutasi dananya dibayar secara dua kali gaji atau dibayar dengan dicicil yang menyebabkan angka mutasi karyawan tinggi. Kondisi penunjang lainnya yang mendukung keinginan karyawan untuk *resign* karena kesejahteraan ditempat kerja rendah dan hal tersebut dibenarkan oleh dua staff di bagian *Human Resource Manager (HRM)* yang menyatakan bahwa saat ini kondisi perusahaan sedang menurun, sehingga gaji karyawan dipotong sebanyak 35%. Karyawan yang biasanya menerima tunjangan hari raya dalam satu kali pembayaran gaji, saat ini menerima tunjangan hari raya dengan cara diangsur dan melakukan pelunasan tunjangan dibulan kedua ketika karyawan menerima gaji, kondisi tersebut menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi-kondisi diatas dapat dikategorikan sebagai kondisi ketidaksejahteraan karyawan. Ketidaksejahteraan karyawan ditempat kerja menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut demi mendapatkan pekerjaan lain, baik secara lembaga ataupun tidak dalam memenuhi kebutuhan pribadinya atau bisa disebut dengan *turnover* (Greg L & Stewart, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan delapan karyawan pada bagian produksi, *quality control*, obras, *desainer*, dan juga operator yang dilakukan pada tahun 2020 disampaikan bahwa salah satu alasan melakukan pengunduran diri karena munculnya perasaan tidak puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan, menurunnya produktivitas perusahaan, selain itu terdapat beberapa karyawan yang menyatakan perusahaan sudah tidak memberi beberapa fasilitas misalnya *tour* yang rutin dilakukan dua tahun sekali, halal bihalal dengan makan-makan bersama, perayaan hari kemerdekaan dan tidak mendapatkan bonus.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada lima karyawan tahun 2021 dibagian *quality control* dan produksi mengatakan bahwasannya kondisi perusahaan saat ini mengalami penurunan yang menyebabkan munculnya rasa kekhawatiran karyawan ketika bekerja

dikarenakan adanya pengurangan karyawan. Rasa kekhawatiran karyawan ketika bekerja muncul selama empat tahun terakhir ini.

Berdasarkan data yang didapatkan peneliti dari perusahaan, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan karena; (1) munculnya perasaan tidak puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan (2) pergantian kepemimpinan yang membuat karyawan merasa dirugikan (3) kebijakan perusahaan tentang gaji dan pesangon karyawan yang dirasa menguntungkan perusahaan dan merugikan karyawan (4) dicabutnya sistem reward sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan. Temuan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saklit (2017), menyatakan bahwa penyebab karyawan melakukan *turnover* yang dipengaruhi gaya kepemimpinan berkisar 53% sedangkan untuk permasalahan kompensasi berkisar 37% dan sisanya adalah faktor yang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan merasa dirugikan dengan adanya kebijakan mutasi kerja dan karyawan merasa pihak perusahaan yang paling diuntungkan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya, keinginan karyawan mengundurkan diri karena adanya rasa kecemasan dengan kondisi perusahaan saat ini salah satunya menurunnya produksi diperusahaan. Berdasarkan teori yang didefinisikan oleh Riedel (2017) *turnover* adalah rencana karyawan untuk meninggalkan organisasi karena menurunnya produktivitas perusahaan, mutasi kerja. Niat karyawan untuk melakukan *turnover* ditandai dengan munculnya keinginan untuk berpindah tempat kerja yang dirasa lebih mudah untuk mendapatkannya.

Chauvet (2016) mengungkapkan intensi *turnover* adalah rencana yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan perusahaan ataupun mendapatkan pekerjaan lain dimasa yang akan datang. Niat tersebut mengacu kepada pemikiran secara kesengajaan karena kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diinginkan, sehingga kondisi perusahaan merupakan pengaruh tertinggi atas kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover* karena pada dasarnya karyawan menginginkan bekerja untuk memenuhi kepuasan yang merupakan faktor terpenting dari munculnya kecenderungan *turnover* (Hidayati, 2017). *Turnover* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh prospek kerja yang buruk pada perusahaan, rasa tidak hormat dalam artian perusahaan tidak memberikan rasa nyaman secara instrinsik bagi karyawan, dan perasaan tidak nyaman dilingkungan kerja. Sedangkan menurut Hidayati (2017) faktor yang mempengaruhi munculnya intensi *turnover* pada karyawan diantaranya stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menyebabkan timbulnya kesejahteraan karyawan ditempat kerja karena

kesejahteraan karyawan bergantung pada kenyamanan dan kepuasan karyawan dilingkungan kerja.

Menurut Griffeth (2004) *intention* adalah hasrat karyawan untuk berhenti. Pengertian *turnover* adalah ketidaksejahteraan karyawan ditempat kerja sehingga memunculkan pemikiran karyawan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain baik secara lembaga ataupun tidak dengan tujuan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi (Greg L. Stewart, 2017). Menurut Quick dan Pisanti (2017) intensi *turnover* adalah kecenderungan seseorang meninggalkan organisasi ataupun non organisasi karena tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi namun gaji yang diperoleh tidak berbanding lurus sesuai dengan kondisi dan konsekuensi yang didapatkan. Menurut Griffeth (2004) intensi *turnover* adalah niatan yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan tempat kerja dikarenakan keputusan karyawan untuk meninggalkan beban kerja yang berlebihan, stres kerja sehingga memunculkan niat untuk pergi dari tempat kerja.

Riedel (2017) menyebutkan bahwa intensi *turnover* adalah rencana sukarela karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi yang berdampak buruk bagi perusahaan, salah satunya menurunnya produktivitas karyawan. Keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh munculnya persepsi akan mudahnya mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Riedel, 2017). Bester dan Dot (2020) mengungkapkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan karyawan secara sadar untuk meninggalkan organisasi sehingga munculnya perilaku penarikan yang dikaitkan dengan kurangnya identifikasi dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan suatu organisasi demi mendapatkan pekerjaan lainnya yang lebih baik dengan tujuan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi. *Turnover* bisa berdampak buruk bagi produktivitas dalam sebuah perusahaan. Teori intensi *turnover* yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori dari Quick dan Pisanti (2017) yang mengungkap lima dimensi *turnover*. Dimensi pertama yaitu individu berfikir meninggalkan organisasi, pemikiran dari individu yang muncul untuk tidak bertahan disebuah perusahaan dalam jangka waktu yang lama karena ingin mendapatkan gaji dan upah sesuai dengan yang diharapkan. Dimensi kedua yaitu pemikiran mencari pekerjaan diluar organisasi, sikap atau kecenderungan karyawan yang dilakukan untuk mencari pekerjaan lainnya yang dirasa akan mendapatkan hubungan pekerjaan yang lebih baik dengan rekan kerja sehingga menimbulkan kesejahteraan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan keinginan untuk memperoleh hubungan dan lingkungan kerja yang lebih baik. Dimensi ketiga

keinginan untuk meningkatkan karir, kecenderungan yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan organisasi karena mendapatkan alternatif pekerjaan lainnya yang memiliki peluang karir yang lebih bagus dan dirasa tidak didapatkannya di perusahaan tempat bekerja misalnya mendapatkan promosi jabatan. Dimensi ke empat yaitu keinginan segera meninggalkan organisasi, harapan karyawan untuk meninggalkan organisasi sehingga memunculkan perilaku menunda pekerjaan penting yang dilakukan oleh karyawan disebabkan oleh keinginan untuk meninggalkan tempat kerja dalam waktu dekat. Dimensi ke lima yaitu keinginan memperbaiki keberlangsungan hidup, harapan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan tujuan untuk memperbaiki kebutuhan perekonomian keluarga demi memenuhi keberlangsungan hidup.

Griffeth (2004) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* ada lima. Faktor pertama mengungkap mengenai kepribadian (*personality*). *Personality* adalah signifikasi praktik dari mekanisme dalam mengembangkan ukuran yang dapat memprediksi munculnya perilaku intensi *turnover* karena dengan adanya kepribadian bisa dijadikan sebagai tinjauan untuk melihat motif, atau kekuatan secara khusus yang menjadikan lima teori besar menjadi kekuatan dan keaktifan dalam suatu kelekatan perilaku. Lima tipe kepribadian yaitu *neurotism* (kemantapan emosional), *ekstraversi* (ekstraversi), *openes to experience* (keterbukaan terhadap hal baru), *agreeableness* (mampu berspakat), *conscientiuness* (mendengarkan kata hati).

Faktor kedua adalah budaya organisasi, yaitu nilai-nilai yang dianut oleh kelompok organisasi dan dijadikan sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sebagaimana mereka berperilaku dalam suatu organisasi. Faktor ketiga adalah performa *evaluation system* merupakan pemberian perilaku dari perusahaan kepada karyawan dalam memberikan hasil secara kuantitas maupun secara kualitas untuk mengembangkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pengembangan evaluasi kinerja sebagai salah satu bentuk identifikasi yang dilakukan secara konsisten dalam mengukur kinerja karyawan. Faktor keempat struktur organisasi, struktur organisasi adalah gambaran susunan kepemimpinan yang ada disebuah perusahaan yang mempengaruhi munculnya keinginan kepada karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Faktor kelima kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya secara internal dan didukung oleh beberapa faktor eksternal (lingkungan kerja) yang berkaitan dengan teori keadilan, motivasi kerja sehingga mempengaruhi perasaan seseorang dalam bekerja.

Faktor lingkungan kerja adalah sarana prasarana yang ada di sebuah perusahaan, sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik bisa memunculkan perasaan sejahtera bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya ditempat kerja. Lingkungan kerja yang sejahtera membantu karyawan dalam menyelesaikan tuntutan kerja dan menimbulkan rasa puas terhadap penyelesaian tugas yang telah diberikan. Lingkungan yang sehat dan mensejahterakan karyawan di tempat kerja akan menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Watoni & Suyono, 2020). Menurut Amalia (2018) lingkungan kerja yang nyaman dan adanya kesejahteraan di lingkungan kerja membuat pekerja menjadi nyaman dan bisa bekerja dengan jangka waktu yang lama.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor kepribadian, budaya organisasi, *performa evaluation system*, struktur organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja. Kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja karena ingin mendapatkan alternatif pekerjaan lainnya bisa memiliki dampak yang buruk bagi perusahaan karena menurunkan kinerja pada karyawan, sehingga menyebabkan munculnya pengunduran diri pada karyawan (Quick&Pisanti, 2017). Angka perputaran kerja karyawan dikatakan normal apabila berkisar 5-10% sedangkan angka dari perputaran kerja karyawan dikatakan tinggi apabila melebihi 10%. Perputaran kerja karyawan adalah jumlah karyawan masuk dan jumlah karyawan keluar, apabila jumlah karyawan keluar lebih banyak di sebuah perusahaan akan berdampak buruk bagi sebuah perusahaan dan menurunnya kenyamanan karyawan di lingkungan kerja (Ardana, 2017).

Fenomena tersebut diperoleh berdasarkan hasil wawancara pada satu HRD manager, satu staf, dan tiga belas karyawan perusahaan yang mengatakan mendapatkan upah yang sesuai dengan kebutuhan karyawan yang berada di lingkungan kerja, jika tunjangan karyawan dan hak-hak karyawan lainnya yang terpenuhi akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan yang meningkat di sebuah perusahaan bisa menimbulkan dampak positif bagi lingkungan kerja karyawan sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan didalam tempat kerja. Kesejahteraan karyawan mudah diketahui dengan adanya kebahagiaan ketika berada di tempat kerja yang memunculkan rasa nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga memunculkan rasa senang ketika bekerja karena kesejahteraan karyawan terpenuhi (Laksmi & Budiani, 2015). Karyawan merasa sejahtera apabila hak-haknya terpenuhi dan lingkungan kerja yang memadai sehingga dapat meminimalisir

terjadinya *turnover* di sebuah perusahaan. Menurut Candra (2017) lingkungan kerja yang sehat diperlukan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam pekerjaannya yang disebut dengan *work place wellbeing*.

Menurut Theobald (2012) *workplace wellbeing* adalah kebahagiaan yang didapatkan seseorang ditempat kerja. Kebahagiaan berhubungan dengan lingkungan kerja, rekan kerja, rasa dihormati ditempat kerja dan perlakuan dari orang-orang sekitar. Kebahagiaan ditempat kerja dapat diperoleh dalam periode waktu yang cukup lama karena penilaiannya berdasarkan rutinitas yang dilakukannya ketika melakukan pekerjaan. Hambatan utama yang menyebabkan merasakan ketidaksejahteraan ditempat kerja adalah pengejaran keuntungan yang menyebabkan lelah berlebihan pada karyawan, tuntutan kerja yang tinggi dan gaji yang rendah, selain itu lingkungan kerja juga menghambat munculnya kesejahteraan ditempat kerja (Theobald, 2012). Menurut Bryson (2014) *workplace wellbeing* adalah kesejahteraan baik secara fisik ataupun mental yang didapatkan oleh karyawan ditempat kerja. Joanna Hofman, Garrod & Stepanek (2017) menjelaskan bahwa *workplace wellbeing* adalah kesejahteraan yang didapatkan oleh karyawan karena adanya perlindungan tentang kesehatan dari perusahaan sehingga berpengaruh pada partisipasi dan meningkatnya produktivitas pekerja di sebuah perusahaan. Shield (2007) menyebutkan *wellbeing* adalah kesejahteraan yang didapatkan pegawai berupa dukungan baik dari lingkungan kerja maupun dari orang-orang sekitar, lingkungan kerja dan upah yang didapatkan. Menurut Cooper (2017) kesejahteraan ditempat kerja adalah proses individu dapat pengoptimalan potensi yang dimilikinya sebagai upaya dalam mencapai kesejahteraan atau kesuksesan dalam suatu organisasi. Seorang individu bisa dikatakan sejahtera dalam dunia kerja apabila mampu menerima dan memberikan dukungan sesama rekan kerja sehingga bisa tercapai kehidupan yang bertujuan dan bermakna. *Workplace wellbeing* menurut Cvenkel (2020) adalah kesejahteraan yang didapatkan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi sebagai upaya untuk membantu kesehatan fisik dan mental ditempat kerja sehingga berdampak positif bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diketahui bahwa *workplace wellbeing* adalah kesejahteraan karyawan di tempat kerja sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan baik kebutuhan pribadi, jaminan kesehatan fisik maupun kesehatan mental yang dijadikan sebagai upaya untuk optimalisasi terhadap potensi yang dimiliki karyawan di suatu perusahaan.

Teori *workplace wellbeing* yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah teori dari Cvenkel (2020)

dengan menggunakan dimensi perspektif kesejahteraan individu, perspektif kesejahteraan dalam kelompok dan perspektif organisasi. Cvenkel (2020) mengungkapkan tiga dimensi *workplace wellbeing*, dimensi yang pertama adalah perspektif kesejahteraan individu yaitu kehidupan dan kesejahteraan ditempat kerja seseorang baik secara fisik maupun secara mental, dalam dimensi ini bisa dipertimbangkan antara persamaan dan perbedaan dalam mendapatkan kesejahteraan antar karyawan karena kesejahteraan karyawan ditempat kerja didasarkan pemenuhan kebutuhan secara fisik maupun psikologis berdasarkan pada perasaan positif karyawan yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan serta dukungan spiritual di tempat kerja. Dimensi yang kedua adalah perspektif kesejahteraan dalam kelompok yakni perasaan sejahtera ditempat kerja karena karyawan mendapatkan pemenuhan kesejahteraan yang terfokus pada kualitas hubungan interpersonal karyawan seperti adanya dukungan sosial pada karyawan, pemimpin berelasi dengan baik kepada karyawan, serta pemangku kepentingan masyarakat atau skate holder (Cvenkel, 2020). Dimensi yang ketiga adalah perspektif organisasi, yang berfokus pada interaksi yang terjadi dalam konteks organisasi yang mempengaruhi baik buruknya individu dan berdasarkan pada pengalaman kerja secara efektif yang mencakup kebijakan dan fasilitas organisasi dalam mengembangkan perilaku atau aktivitas humanistik ketika di tempat kerja (Cvenkel, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Kencana Wulan dan Dwi Maharani Putri (2016) yang berjudul “Job Demands dan *Workplace Wellbeing* pada Sekolah Luar Biasa Negeri” bertujuan untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan ditempat kerja pada guru di sekolah luar biasa negeri. Penelitian ini merupakan kuantitatif yang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 126 guru sekolah luar biasa negeri yang bertempat tinggal di Jakarta, data diambil dari empat sekolah yang berbeda dan sampel yang digunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*, sedangkan teknik pengambilan data menggunakan analisis regresi linier. Metode yang digunakan untuk menilai *job demands* dan *workplace wellbeing* dengan wawancara dan pengisian kuesioner.

Berdasarkan penelitian tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaannya terdapat pada variabel terikat. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah *job demands* dan *workplace wellbeing*. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel terikat *workplace wellbeing*. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini berbeda dengan teknik pengambilan data pada penelitian yang akan dilakukan karena penelitian yang akan dilakukan menggunakan korelasi ganda sedangkan untuk penelitian

ini menggunakan analisis regresi linier. Perbedaan selanjutnya terdapat pada partisipan penelitian, pada penelitian tersebut partisipannya guru disekolah luar biasa sedangkan untuk penelitian yang akan dilakukan partisipannya adalah karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan *purposive* dengan beberapa kriteria sedangkan pada penelitian ini menggunakan *non probability*.

Penelitian yang dilakukan oleh Monica Florida Johan, Rizal Nopriyanto dan Nurul Ismi Ainun (2020) dengan judul “Hubungan *Job Security* terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan *Outsourcing*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *job security* dengan intensi *turnover* pada karyawan *outsourcing*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 orang dan sampel yang diperoleh menggunakan *nonprobability sampling* mendapatkan sampel sebanyak 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam menilai *job security* dan *intensi turnover* yaitu dengan pengisian kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan intensi *turnover* dengan nilai koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,239 dan nilai p nya sebesar 0,047. Sehingga semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan, sedangkan semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, perbedaannya terdapat pada variabel bebas, variabel bebas pada penelitian ini adalah *job insecurity* sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan variabel bebasnya adalah *workplace wellbeing*. Berdasarkan hal diatas maka peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT XY Surabaya sehingga mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan di tempat kerja untuk meminalisir munculnya intensi *turnover* pada karyawan.

Penelitian ini memfokuskan kepada variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* dikarenakan pada perusahaan PT XY belum pernah meneliti mengenai hubungan antara *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover*. Perusahaan juga membutuhkan hasil analisis penyebab tingginya *turnover* pada karyawan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga bisa menjadikan salah satu pembaharuan bagi perusahaan untuk meningkatkan mutu kerja karyawan

Berdasarkan hal diatas maka peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT XY Surabaya sehingga mengetahui tingkat

kesejahteraan karyawan di tempat kerja untuk meminimalisir munculnya intensi *turnover* pada karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Jannah (2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang memandang realitas atau gejala atau fenomena yang bisa diklasifikasikan berdasarkan munculnya gejala sebab akibat untuk meneliti populasi atau sampel tertentu secara representatif, yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian yang dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan kedalam suatu hipotesis. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif non eksperimen. Penelitian ini akan mengukur hubungan sebab akibat antar variabel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer atau data tangan pertama adalah yang diperoleh langsung dari subjek atau responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data (Azwar, 2017). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari subjek yang merupakan karyawan PT XY Surabaya.

Populasi yang digunakan dalam perusahaan adalah karyawan di seluruh divisi yang berada di PT XY Surabaya yang berjumlah 470 karyawan. Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang akan diteliti yang dijadikan sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Sampel dalam penelitian berdasarkan pada kriteria yang telah ditentukan. Jannah (2019) mengungkapkan bahwa sampel merupakan bagian dari penelitian yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* karena subjek yang dipilih dalam penelitian berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan diantaranya karyawan tetap dengan masa kerja diatas 5 tahun, sudah berkeluarga, dan memiliki anak. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sebanyak 15 karyawan menyatakan bahwasannya menurunnya kesejahteraan karyawan di PT XY Surabaya terjadi sejak tahun 2015 sehingga penelitian ini ditujukan kepada karyawan yang mengalami masa transisi tersebut. Penelitian ini menggunakan karakteristik karyawan yang telah berkeluarga dikarenakan sesuai dengan teori *workplace wellbeing* dari Cvenkel (2020) yang menyatakan salah satu indikator dari *workplace*

wellbeing dengan adanya jaminan kesejahteraan keluarga secara fisik maupun psikologis. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, karyawan mengatakan bahwa ketika masa pandemic ini kebutuhan semakin meningkat namun gaji yang diperoleh semakin menurun hal tersebut membuat karyawan menjadi memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan juga anaknya. Tuntutan keluarga menjadikan permasalahan yang rumit sehingga memicu naiknya angka intensi *turnover* (Finthariasari et al., 2020) sehingga peneliti tertarik mengambil karakteristik karyawan yang telah peneliti paparkan pada karakteristik penelitian. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 146. Sebanyak 46 karyawan digunakan untuk *tryout*, dan sisanya dijadikan sebagai subjek penelitian sebanyak 100 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan pembuatan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada karyawan PT XY Surabaya. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan Skala *Likert*. Terdapat lima kategori pilihan jawaban dalam masing-masing kuesioner yang digunakan, diantaranya adalah sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Pada setiap pertanyaan terbagi menjadi dua jenis pernyataan *favorable* (f) dan *unfavorable* (uf).

Penelitian ini menggunakan dua skala, yang pertama adalah skala *intensi turnover* menggunakan teori dari Quick dan Pisanti (2017) untuk variabel (y). Skala kedua menggunakan variabel *workplace wellbeing* berdasarkan teori dari Cvenkel (2020) dengan menggunakan dimensi perspektif kesejahteraan individu, perspektif kesejahteraan dalam kelompok dan perspektif organisasi untuk variabel (x) dalam penelitian ini.

Uji validitas dalam penelitian merupakan uji derajat ketepatan suatu penelitian yang telah dilakukan (Jannah, 2019). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Aitem Corrected Corellation* menggunakan bantuan dari SPSS 25.0 *for windows*. Aitem dikatakan valid apabila nilai validitas aitem tersebut lebih dari 0,3 ($\geq 0,3$). Menurut Sugiyono (2016) aitem yang dikatakan valid apabila nilainya $\geq 0,3$. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 25.0, aitem yang memiliki nilai $\geq 0,3$ sebanyak 41 aitem dari total keseluruhan 48 aitem, sehingga terdapat 7 aitem yang memiliki nilai $\leq 0,3$. Menurut Sugiyono (2016) aitem yang memiliki nilai $\leq 0,3$ dikatakan tidak valid. Berdasarkan uji validitas variabel intensi *turnover* terdapat tujuh aitem yang tidak valid dari total keseluruhan aitem 45. Menurut Sugiyono (2016) aitem yang dikatakan valid apabila memiliki nilai $\geq 0,3$. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 25.0 terdapat tujuh aitem yang hasilnya $\leq 0,3$ sehingga aitem

tersebut dikatakan tidak valid. Aitem yang valid berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 25.0 sebanyak 38 aitem yang valid.

Uji reliabilitas menggunakan derajat kepercayaan yang didapatkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan (Jannah, 2019). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* yang menggunakan bantuan dari SPSS 25.0 for windows. Aitem yang dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbachnya* $\geq 0,60$ dan aitem yang tidak reliabel apabila nilai *Alpha Cronbachnya* $\leq 0,60$. Skala *workplace wellbeing* memperoleh nilai validitas 0,951 sehingga aitem dari skala tersebut dinyatakan reliabel karena nilainya $\geq 0,60$ sesuai dengan pernyataan dari Ghozali (2011) variabel dalam sebuah penelitian bisa dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Alpha Cronbachnya* $\geq 0,60$. Skala intensi *turnover* perhitungan reliabilitas diperoleh nilai 0,924 sehingga memiliki nilai reliabel yang tinggi karena nilai *Alpha Cronbachnya* lebih dari $\geq 0,60$.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan *product moment*, karena analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara dua variabel dengan subjek penelitian lebih dari 100 subjek. Pengertian korelasi adalah kekuatan hubungan yang dinyatakan oleh angka dengan besarannya kisaran 0 sampai 1 dan arah hubungan dari angka tersebut bisa negative atau positif (Azwar, 2017). Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi dengan beberapa tahapan. Teknik analisa data dalam penelitian korelasi, terdapat beberapa tahapan pengujian diantaranya uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis. Uji normalitas adalah uji untuk mengukur data yang digunakan memiliki distribusi normal sehingga bisa digunakan dalam statistik parametrik. Uji normalitas untuk mengukur perbandingan data yang dimiliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standart deviasi yang sama (Sujarweni, 2019). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *komogrov smirnov* test.

Uji linieritas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat korelasi atau hubungan. Uji linieritas digunakan sebagai salah satu syarat untuk menganalisis korelasi diantara dua variabel dalam penelitian ini. apabila *workplace wellbeing* dalam perusahaan baik maka intensi *turnover* karyawan akan rendah sedangkan jika hasil penelitian menunjukkan *workplace wellbeing* karyawan buruk maka intensi *turnover* diperusahaan akan tinggi.

Uji hipotesis adalah prosedur dari jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan teori yang digunakan untuk

menjelaskan hubungan diantara variabel-variabel yang digunakan (Azwar, 2017). Uji hipotesis pada penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel dengan bantuan SPSS 25.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel uji statistik deskriptif di bawah ini.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Workplace wellbeing</i>	100	121	186	154.12	15.23
Intensi <i>Turnover</i>	100	138	180	160.21	10.96
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui nilai minimum, maximum, *mean* dan standart deviasi antar variabel. Variabel *workplace wellbeing* dengan nilai N atau total responden secara keseluruhan yakni 100 karyawan, memperoleh nilai minimum atau nilai terkecil dari total aitem yang diujikan sebanyak 41 aitem yang sudah tervalidasi memiliki nilai minimum sebesar 121, dan memperoleh nilai maksimum atau nilai tertinggi sebesar 186. Total keseluruhan aitem pada variabel ini memperoleh nilai mean sebesar 154.12 dengan nilai standart deviasi sebesar 15.231. Variabel intensi *turnover* dengan nilai N atau total responden 100 karyawan, memperoleh nilai minimum 138, dan memperoleh nilai maksimum atau nilai tertinggi sebesar 180. Total keseluruhan aitem pada variabel intensi *turnover* memperoleh nilai *mean* sebesar 160.21 dengan nilai standart deviasi sebesar 10.960. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai mean variabel intensi *turnover* lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *mean* variabel *workplace wellbeing* sehingga dapat diketahui bahwa keinginan karyawan untuk melakukan intensi *turnover* lebih tinggi. Berdasarkan hasil standar deviasi pada penelitian ini dapat disimpulkan skor rata-rata data dari penelitian ini bervariasi dikarenakan standar deviasi lebih dari 1 SD.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan penelitian ini yaitu *Kolmogrov-Smirnov* Test dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Data yang dikatakan normal apabila data tersebut memiliki nilai

signifikan melebihi 0,05 ($p > 0,05$), apabila data yang memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dapat dikatakan data tersebut tidak normal.

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. <0.05	Data tidak berdistribusi normal
Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal

Berikut tabel uji normalitas variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* yang menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*:

Tabel 3. Uji Normalitas

		Work place wellb eing	Intensi Turnover
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	167.0 5	142.39
	Std. Deviat ion	8.372	5.382
	Absolu te	.164	.068
Most Extreme Difference	Positif	.107	.065
	Negati f	-.164	-.068
Kolmogrov Smirnov-Z		1.643	.681
Assymp. Sig (2-tailed)		.257	.254

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel *workplace wellbeing* sebesar 0,257 Sedangkan variabel intensi *turnover* memiliki nilai signifikan sebesar 0,254. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa dua variabel yakni variabel *workplace wellbeing* dan variabel intensi *turnover* bernilai distribusi normal karena memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yaitu variabel *workplace wellbeing* dengan variabel intensi *turnover*. Data dalam sebuah penelitian bisa dikatakan tidak linier apabila nilai signifikansi dari data tersebut lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan dikatakan saling berhubungan secara linier apabila memiliki nilai kurang dari 0,05

($p < 0,05$). Uji linieritas penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Berikut merupakan tabel signifikansi linieritas data.

Tabel 4. Signifikansi Linieritas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. <0.05	Linier
Sig. > 0,05	Tidak Linier

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover*:

Tabel 5. Uji Linieritas berdasarkan data *Linierity*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Workplace wellbeing*</i> Intensi <i>Turnover</i>	0,000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas berdasarkan data *linearty* dapat diketahui hasil uji linieritas antara variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* adalah 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut linier karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Uji linieritas terdapat dua sajian data yang pertama berdasarkan *linearty* dan yang kedua berdasarkan *deviation form linearty*. Hasil dari uji linieritas berdasarkan data *deviation from linearty* bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan *Deviation from linearity*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Workplace wellbeing*</i> Intensi <i>Turnover</i>	0,204	Linier

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antar variabel sebesar 0,204 sehingga data tersebut linier dikarenakan nilainya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

2. Hasil Uji Hipotesis

Tahap uji hipotesis memiliki tujuan sebagai pemenuhan asumsi karena uji hipotesis ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan spss 25.0 *for windows*. Hipotesis pada penelitian ini yang akan diuji yakni Terdapat hubungan antara *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover*. Menurut Azwar (2017) hipotesis penelitian dijadikan sebagai prediksi

jawaban terhadap pertanyaan penelitian berdasarkan rumus yang dilandasi oleh teori untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang ditetapkan berdasarkan taraf signifikansi.

Nilai korelasi dikatakan signifikan antara dua variabel apabila nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 sehingga terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan begitupun sebaliknya apabila nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Perimaan H1 apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H0 diterima.

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui hasil uji hipotesis memiliki nilai sebesar 0,035 Sehingga kurang dari 0,05, maka pada hasil perhitungan hubungan antar variabel memiliki nilai signifikansi yang memberikan keterikatan antar variabel.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Data menggunakan Product Moment

		Workplace wellbeing	Intensi Turnover
Workplace Wellbeing	Pearson Correlation	1000	-.437**
	Sig. (2-tailed)		.035
	N	100	100
Intensi Turnover	Pearson Correlation	-.437**	1000
	Sig. (2-tailed)	.035	
	N	100	100

Data yang tersaji pada tabel menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0.437(r= -0, 437), dikarenakan nilai yang dimunculkan pada tabel terdapat tanda negatifnya sehingga memiliki arti bahwa nilai koefisien korelasi memiliki arah hubungan yang negatif yang memiliki arti bahwa arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang tidak searah. Berdasarkan hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui bahwa semakin tinggi *workplace wellbeing* maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan PT XY Surabaya, begitu pun sebaliknya jika semakin rendah *workplace wellbeing* maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan PT XY Surabaya.

Hipotesis penelitian ini yaitu : “*workplace wellbeing* memiliki hubungan negative yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT XY Surabaya” dan telah diujikan menggunakan rumus dari korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Data penelitian ini didapatkan dari 100 karyawan PT XY Surabaya. Hasil data yang diperoleh diolah menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dan telah menghasilkan nilai signifikansi korelasi antar variabel

sebesar -0,437 sehingga dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki keterikatan atau hubungan yang signifikan. Hasil data yang signifikan tersebut membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima sehingga “terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Workplace wellbeing* dengan Intensi *Turnover* pada karyawan”.

Tabel 8. Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono, 2018)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat diketahui koefisien korelasi (r) yang ditemukan sebesar -0,437 termasuk ke dalam kategori cukup kuat. Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* dikarenakan nilai koefisien korelasi variabel tersebut terdapat pada angka 0,40 – 0,599.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace wellbeing* terhadap itensi *turnover* pada karyawan PT XY Surabaya. Hipotesis penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* karyawan PT XY Surabaya” yang diuji statistik menggunakan korelasi person *Product Moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terhadap 100 karyawan tetap yang menggunakan *product moment* memperoleh nilai signifikansi sebesar -0,437 sehingga antara variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* memiliki makna bahwasannya keduanya terdapat hubungan yang signifikan antar variabel, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti yaitu “terdapat hubungan antara *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT XY Surabaya” bisa diterima.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis penelitian ini menggunakan metode analisis *pearson product momen* dan memperoleh nilai koefisien relasi (r) sebesar -0,437 (r= -0,437). Nilai tersebut menurut Sugiyono (2018) yang menyatakan bahwa kategori korelasi tersebut termasuk kedalam kategori yang cukup kuat dikarenakan hasil dari uji hipotesis menunjukkan angka -0,437 yang berada di antara 0,40-0,599. Kategori tingkat hubungan yang disampaikan oleh Gunawan (2016) yang menyatakan

bahwa nilai koefisien korelasi hasil dari analisis data berada di kategori cukup kuat hal ini dikarenakan koefisien korelasi pada uji hipotesis dapat menunjukkan dua tanda yaitu tanda positif maupun tanda negative sehingga kedua variabel memiliki nilai koefisien yang searah. Nilai koefisien korelasi negatif dapat diartikan apabila semakin rendah *workplace wellbeing* maka semakin tinggi intensi *turnover* dan apabila *workplace wellbeing* semakin tinggi maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan pada karyawan PT XY Surabaya.

Hubungan antar variabel yaitu variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* yang menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,437$. Berdasarkan pedoman yang menunjukkan bahwa nilai tersebut termasuk ke dalam kategorisasi korelasi yang cukup kuat. Sehingga dapat diketahui bahwa *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* memiliki hubungan yang cukup kuat pada karyawan PT XY Surabaya yang memiliki dampak ketika pandemic *Covid-19* sehingga menunjukkan hubungan yang negatif. Hubungan negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah *workplace wellbeing* maka semakin tinggi intensi *turnover* dan hal tersebut berlaku sebaliknya. Rendahnya hubungan tersebut dikarenakan beberapa hal diantaranya lingkungan kerja dan keadaan ditempat kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi dari kedua variabel sebesar $-0,437$ yang menunjukkan kategori yang cukup kuat dikarenakan berada pada kategori angka $0,40-0,599$ maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat dan memiliki hubungan negatif karena hasil dari perhitungan menunjukkan nilai negatif (Sugiyono, 2018).

Nilai negatif pada uji hipotesis disebabkan munculnya beberapa faktor lain yang menyebabkan rendahnya hasil dalam sebuah penelitian. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjanti dan Rahmah (2020) dalam penelitian menunjukkan hasil korelasi menunjukkan angka $-0,437$ yang memiliki arti bahwa penelitian tersebut memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis pada penelitian tersebut bisa diterima.

Teori utama variabel intensi *turnover* dalam penelitian ini merupakan teori yang dikemukakan oleh Quick dan Pisanti (2017) serta untuk variabel *workplace wellbeing* menggunakan teori utama yang dikemukakan oleh (Cvenkel, 2020). Quick dan Pisanti (2017) mengungkapkan beberapa aspek mengenai intensi *turnover*, berdasarkan dari paparan data diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT XY Surabaya memiliki nilai mean sebesar $-0,437$ Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui keinginan karyawan untuk melakukan intensi *turnover* berada pada kategori yang sedang. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kesejahteraan karyawan,

maka semakin rendah tingkat intensi *turnover* pada karyawan. Karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik untuk memehuni kebutuhan keluarganya. Berdasarkan data statistik yang menunjukkan data mean pada variabel intensi *turnover* yang cukup tinggi menunjukkan karyawan PT XY memiliki keinginan untuk melakukan intensi *turnover*. Munculnya keinginan untuk melakukan intensi *turnover* didasari dengan kalkulasi penambahan angka keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi dijadikan sebagai evaluasi diri pada karyawan karena berhubungan secara langsung dengan organisasi sehingga menimbulkan perubahan lingkungan pada suatu organisasi (Ponganan, 2019).

Quick dan Pisanti (2017) mengungkapkan terdapat lima aspek dari intensi *turnover*, dari data mean variabel intensi *turnover* yang cukup tinggi menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan XY memiliki keinginan intensi *turnover* yang cukup tinggi. Komponen lainnya pada teori yang dikemukakan oleh pisanti yakni Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi merupakan niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi yang bisa terlihat secara nampak. Perilaku tersebut bisa ditandai dengan absensi karyawan atau kemangkiran, sehingga munculnya rasa bosan ketika di tempat kerja (Quick dan Pisanti, 2017). Rasa bosan pada karyawan menjadi pemicu pemikiran untuk resign karena berkeinginan mendapatkan pekerjaan baru sesuai dengan keinginannya dengan alasan perusahaan baru tempatnya bekerja lebih besar dibandingkan perusahaan sebelumnya (Putra, lie dan Alvani 2020). Pemikiran tersebut didukung dengan adanya keinginan pada karyawan untuk mendapatkan pengalaman baru yang lebih berhatga di perusahaan yang akan dituju. Pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi bisa berdampak buruk bagi produktivitas organisasi tersebut (Kartono, 2017). Berdasarkan data statistik dapat di ketahui nilai mean dari aspek ini sebesar 26,52.

Pemikiran untuk mencari pekerjaan diluar organisasi menjelaskan mengenai karyawan yang berfikir untuk untuk meninggalkan organisasi sehingga menginginkan untuk mendapatkan pekerjaan diluar organisasi sebagai salah satu cara untuk menambah penghasilan (Quick &Pisanti, 2017). Penambahan penghasilan menjadi salah satu hal yang mendominasi karena meningkatnya kebutuhan karyawan, menumbuhkan rangsangan untuk memuhi kebutuhan hidup sehingga menjari penghasilan lebih dijadikan sebagai pemenuhan kebutuhan (Rehatta, 2020). Berdasarkan perhitungan data statistik, dapat diketahui nilai mean dari aspek ini sebesar 32,45.

Karyawan yang memiliki keinginan untuk meningkatkan karir dijadikan sebagai ukuran bagi karyawan dalam bekerja sehingga semua karyawan memiliki keinginan untuk mengembangkan karir ditempatnya bekerja karena masa kerja karyawan di tempat kerja menjadikan salah satu daya tarik tersendiri bagi karyawan yang memiliki keinginan untuk meningkatkan karir di suatu perusahaan (Quick & Pisanti, 2017). Sejalan dengan aspek tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Saklit (2017) mengatakan bahwa pengembangan karir motivasi bagi karyawan dalam aktualisasi dirinya di tempat kerja sehingga bisa tercapai kebutuhan psikologis yang signifikan. Berdasarkan data statistik, aspek ini memiliki nilai mean sebesar 29,97.

Karyawan yang tidak mendapatkan peningkatan jenjang karir di tempat kerja dapat mengindikasikan kenaikan angka intensi *turnover* (Quick & Pisanti, 2017) karena karyawan tersebut memiliki keinginan untuk keinginan untuk segera meninggalkan organisasi, menurut Quick dan Pisanti (2017) karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi bisa dilihat dari beberapa kecenderungan sikap ketika di tempatnya, kecenderungan tersebut bisa berupa menunda tugas, memperlambat pengumpulan tugas dan munculnya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru. Intensi *turnover* pada karyawan bisa berdampak buruk bagi suatu organisasi disebabkan menurunnya kualitas karyawan sehingga menurunkan produktivitas di perusahaan (Kartono, 2017). Berdasarkan perhitungan data statistik, mean dari aspek ke empat ini memiliki nilai sebesar 25,88.

Karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi di perusahaan XY meningkat sejak bulan Desember 2020. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, karyawan mengajukan resign dikarenakan kondisi perusahaan saat ini sedang menurun dan juga *reward* yang diterima karyawan sejak tahun 2015 telah ditiadakan, dengan ditiadakannya *reward* dan menurunnya tunjangan hari raya menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi (Quick & Pisanti, 2017). Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dikarenakan karyawan merasa dengan meninggalkan organisasi tersebut bisa memperbaiki perekonomian keluarganya. Menurut Riedel (2017) karyawan yang mendapatkan pemotongan gaji menjadikan salah satu penyebab munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dikarenakan perbedaan kebutuhan pada karyawan yang menjadikan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang semakin tinggi. Berdasarkan perhitungan data statistik, mean dari aspek memiliki nilai sebesar 31,37.

Karyawan pada PT XY Surabaya memiliki kecenderungan dalam tingkat kepuasan yang cukup rendah hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa sebanyak 60 dari 100 karyawan yang mencemaskan dana pensiunan dimasa yang akan mendatang. Menurut Griffeth (2004) kepuasan kerja pada seseorang bisa muncul sesuai dengan usaha yang didapatkan yang mempengaruhi produktivitas dan motivasi serta performa kerja karyawan ketika berada dilingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan, terdapat 40 dari 100 karyawan yang menyatakan kecewa dengan hasil kerja ketika pekerjaan menumpuk karena kurangnya motivasi dari lingkungan sekitar hal tersebut terjadi dikarenakan perusahaan tidak melakukan pengukuran kinerja karyawan secara rutin setiap bulannya sehingga faktor performa *evaluation system* yang dijadikan sebagai evaluasi kinerja untuk meningkatkan kualitas karyawan dilingkungan kerja mengalami penurunan (Griffeth, 2004). Penurunan performa kerja yang menjadikan salah satu penyebabnya yakni lingkungan kerja yang menyebabkan tingginya angka intensi *turnover* pada karyawan karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap perasaan serta kenyamanan karyawan ketika bekerja (Griffeth, 2004). Kenyamanan yang diciptakan ketika bekerja tidak hanya secara fisik namun secara psikologis sehingga bisa memberikan rasa aman kepada pegawai dan bisa mengotimalkan kinerja (Pane, Simarmata dan Nufrizal, 2021). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan layanan konseling bagi karyawan. Beberapa faktor yang telah di paparkan merupakan penyebab dari hasil koefisien korelasi yang memiliki nilai negatif dan termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup kuat.

Kesejahteraan karyawan ditempat kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Keinginan karyawan untuk meningkatkan kesejahteraannya bisa dibedakan dalam beberapa jenis yang pertama yakni meningkatkan kesejahteraan individu dimana karyawan merasa kesejahteraan psikologisnya di tempat kerja merupakan komponen penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan jurnal yang dituliskan oleh Umillah dan Etikariena (2018) yang mengatakan bahwa motivasi karyawan bisa timbul bergantung pada kondisi organisasi di sebuah perusahaan yang menyebabkan munculnya kepuasan kerja karyawan ketika berada di tempat kerja, munculnya kepuasan ditempat kerja dijadikan sebagai dorongan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan dijadikan sebagai tolak ukur disuatu perusahaan sehingga afeksi positif pada karyawan seperti pemberian rasa aman dan nyaman ketika ditempat

kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan ditempat kerja (Marpaung & Simamarta, 2020). Salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan karyawan ditempat kerja adalah *workplace wellbeing*. *Workplace wellbeing* pada seseorang bisa meningkat apabila individu tersebut mengembangkan potensi dirinya sebaik mungkin dalam menciptakan lingkungan yang positif di lingkungan kerja (Herwanto, 2017). Sejalan dengan hal ini, (Cholilah, 2019) mengungkapkan karyawan yang memiliki *workplace wellbeing* yang tinggi dikarenakan *belief* atau keyakinan karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diperintahkan oleh atasannya sehingga meningkatkan *workplace wellbeing* pada karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui aspek atau komponen dari intensi *turnover* yang memiliki rata-rata paling tinggi adalah aspek perspektif kesejahteraan individu.

Teori utama dalam variabel ini menggunakan teori dari Cvenkel (2020) yang mengungkapkan *workplace wellbeing* adalah kesejahteraan karyawan ditempat kerja meliputi tiga aspek penting yaitu aspek kesejahteraan individu, aspek kesejahteraan kelompok dan aspek kesejahteraan organisasi. Setiap aspek dalam teori ini memiliki kesinambungan yang menjadikan gambaran kesejahteraan karyawan di tempat kerja. *Workplace wellbeing* dijadikan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan karena terdapat indikator psikologis, dalam indikator psikologis kualitas kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya kesehatan mental yang melibatkan pemikiran positif atau negatif dari karyawan sehingga berdampak baik bagi perusahaan (Cvenkel, 2020). Sejalan dengan hal tersebut Aryanti, Sari dan Widina (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan dan kepuasan di tempat kerja akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas ketika bekerja karena karyawan tersebut memiliki dedikasi yang tinggi di tempat kerja sehingga berdampak positif bagi suatu organisasi. Berdasarkan uji statistik, nilai mean dari aspek tersebut sebesar 57,67.

Kesejahteraan suatu organisasi bisa dijadikan sebagai peningkatan komitmen kerja pada karyawan dengan memperlihatkan praktik kerja suatu organisasi yang mempromosikan kesejahteraan karyawannya dapat dijadikan sebagai salah satu strategi positif untuk meminimalisir munculnya rasa ketidakadilan ditempat kerja (Cvenkel, 2020). Kesejahteraan di suatu organisasi mengacu pada peraturan perusahaan yang mengacu pada aktivitas karyawan di tempat kerja sehingga bisa membentuk rasa nyaman ketika berada di tempat kerja dan meningkatnya motivasi kerja karyawan (Aryanti, Sari & Widina 2020). Berdasarkan uji statistik, nilai mean dari aspek tersebut sebesar 54,66.

Karyawan yang memiliki kesejahteraan di tempat kerja tentunya mudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya dan juga kepemimpinan sehingga berdampak positif bagi kualitas hubungan interpersonal karyawan yang memunculkan rasa dihargai, dengan munculnya rasa dihargai di tempat kerja menjadikan karyawan lebih mudah dalam mengembangkan perasaan positif karyawan sehingga meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Cvenkel, 2020). Berdasarkan uji statistik, nilai mean dari aspek tersebut sebesar 41,79.

Karyawan yang mengabdikan dirinya disebuah perusahaan mendedikasikan dirinya sepenuhnya kepada perusahaan sehingga memunculkan keinginan untuk mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan, pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa ketika masa pandemic ini kebutuhan yang semakin meningkat menjadikan salah satu semangat bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang belum memiliki kepuasan diri mereka akan cenderung memiliki sikap yang berkaitan dengan intensi turnover misalnya keinginan untuk memiliki jenjang karir yang bagus, keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih bagus dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dan Simamarta (2020) dengan judul “Gambaran *Workplace wellbeing* di PT X Medan”. Penelitian ini dilakukan pada 121 karyawan PT X dengan menggunakan analisis data statistik deskriptif. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa gambaran *workplace wellbeing* di PT X berada pada kategori yang tinggi dikarenakan dari nilai interval memperoleh hasil 35,5% sehingga dapat diketahui bahwa karyawan di PT X Medan memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya, dan bisa menggunakan waktu dengan sebaik mungkin ketika berada di tempat kerja dikarenakan kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Penelitian tersebut juga mengungkapkan lingkungan pada perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir dengan baik namun dalam hal tunjangan karyawan merasa mendapatkan tunjangan yang rendah dalam taraf BUMN, hal tersebut diungkapkan karena terdapat beberapa dimensi yang memiliki presentasi yang rendah diantaranya adalah dimensi upah dan penghargaan keberadaan individu ketika ditempat kerja dengan nilai presentasi upah kerja sebesar 56%.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan pemaparan tersebut yakni penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Chew dan Ngee (2016) yakni bertujuan untuk mengetahui fenomena kompleks

yang menyebabkan munculnya *turnover intention* di Singapura. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2011 dengan jumlah partisipan 124 orang pekerja yang menerima gaji sesuai dengan ketentuan negara Singapura. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pengisian kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa pengaruh alternatif yang muncul sehingga tingkat *turnover intention* karyawan tinggi selain itu salah satunya yakni gaji, gaji dapat menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* dengan p value 0,062 dan 0,000 sehingga perusahaan mengupayakan dalam mempertahankan karyawan perusahaan memberikan solusi yang lebih inovatif seperti diberlakukannya peraturan kerja yang fleksibel. Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni variabel bebas, variabel bebas pada penelitian tersebut adalah gaji sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan variabel bebasnya adalah *workplace wellbeing*.

Penelitian selanjutnya yakni penelitian dilakukan oleh Alam dan Asim (2019) yang berjudul "*Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 400 perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel *turnover intention*, hal itu dikarenakan nilai $p < 0,05$, dan nilai mean 4,2644 dengan nilai standart deviasi sebanyak 0,721. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hubungan yang negatif dimana perawat akan merasa puas maka akan menurunkan angka intensi turnover. Kepuasan pada penelitian tersebut adalah beban tugas yang jelas, kejelasan akan peningkatan jenjang karir dan juga gaji. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang peneliti lakukan juga menunjukkan jika karyawan menginginkan kebutuhan keluarganya terpenuhi, hal tersebut sesuai dengan hasil mean aspek intensi turnover yang menunjukkan keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan sampingan sebesar 32,45.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Watoni dan Sugiyono (2020) yang sejalan dengan penelitian ini mengungkapkan. Penelitian tersebut dilakukan pada salah satu bank perkreditan rakyat Indonesia kepada 120 karyawan dengan masa kerja 2 tahun pada bagian marketing. Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi berganda dan menghasilkan regresi yang berarah negatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat arah yang signifikan dari kedua variabel yang menunjukkan arah yang negatif

dimana pada penelitian tersebut angka intensi turnover di perbankan Indonesia terbilang masih cukup banyak sehingga perusahaan memberikan kesejahteraan pada karyawan dengan menjadikan emosi pada karyawan sebagai afeksi positif dalam mengembangkan sumber daya yang lebih kompeten kedepannya. Karyawan diberikan beberapa fasilitas untuk meningkatkan kesejahteraannya di lingkungan kerja dengan demikian, perusahaan berharap bisa menurunkan angka intensi turnover pada karyawan.

Berdasarkan pemaparan aspek dari variabel *workplace wellbeing* dan intensi turnover dapat diketahui bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan negatif dengan nilai sebesar -0.437. Menurut (Gunawan, 2016) mengungkapkan bahwa nilai -0.437 terdapat dalam kategori yang cukup kuat sehingga hubungan antar variabel cukup kuat. Hubungan antar variabel yang kuat tersebut didasarkan pada keterkaitan antar variabel Quick dan Pisanti (2017) mengungkapkan bahwa tingginya pergantian karyawan bisa terjadi karena menurunnya kesejahteraan ditempat kerja yang menyebabkan memunculkan sikap-sikap berpotensi untuk meninggalkan suatu organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang baik pula sehingga karyawan merasakan kesejahteraan ketika berada di dalam organisasi tersebut, kesejahteraan organisasi bisa dilihat dari kondisi keuangan organisasi, perilaku pemimpin dan beban kerja ketika berada di tempat kerja (Cvenkel, 2020). Tempat kerja yang mengalami pergantian kepemimpinan menjadikan salah satu alasan karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru sebagai pemenuh kebutuhan dikarenakan karyawan merasa pemimpin yang baru beserta aturannya bisa mencetak keuntungan bagi perusahaan saja, pernyataan tersebut didapatkan berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan pada bagian obras di perusahaan PT X Surabaya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover*. Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Griffeth(2004) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* terdapat faktor lingkungan, faktor lingkungan tersebut yang menyebabkan munculnya *workplace wellbeing* karyawan di tempat kerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan meminimalisir munculnya intensi *turnover* pada karyawan.

PENUTUP**Simpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan uji hipotesisi yang telah dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS 25.0 for windows, memperoleh nilai sebesar -0,437 Dengan derajat signifikansi < 0.05 dan bertanda negatif. Nilai derajat signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan secara signifikan antara variabel *workplace wellbeing* dengan variabel intensi *turnover*.

Saran

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu bahan kajian bagi perusahaan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja sehingga meminimalisir munculnya intensi *turnover* pada karyawan. Diharapkan perusahaan melakukan pembaharuan kebijakan mengenai sistem reward karena sistem tersebut bisa memberikan afeksi positif bagi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan kerja.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover*, dengan metode penelitian yang berbeda dan juga subjek penelitian yang berbeda sehingga penelitian yang sesuai dengan penelitian ini bisa diperbanyak untuk memudahkan dalam mencari referensi dan mempermudah pembaca dalam mencari pembaharuan topik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Alex Bryson, J. F. dan L. S. (2014). *Does worker wellbeing affect workplace performance?*. GUV UK.
- Ardana, M. dwi. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Mirota Kampus Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 1(1), 106–117. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12895/pdf>
- Ardana, I. B. D. P. Y. dan I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Holiday INN Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31745>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). *A Literature Review of Workplace Well-Being*. 477(Iccd), 605–609. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Belajar.
- Candra, R. (2017). Pengaruh lingkungan dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan PTPN 1 Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 760–769. <https://ejurnalunsam.id/index.php/jmk/article/download/682/507/>
- Cooper, J. C. Q. (2017). *The Handbook Of Stress And Health: A Guide To Research And Practice* (Malden (ed.)). John Wiley & Sons.
- Chauvet, I. (2016). *Emotional intelligence, job satisfaction, work engagement, and turnover intentions of employees in selected south African organizations*. University South Afrika.
- Cholilah, I. R. (2019). Workplace Well-Being Berkontribusi Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Al-Tatwir*, 6(1), 77–88. <https://doi.org/10.35719/altatwir.v6i1.6>
- Cvenkel, N. (2020). *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health*.
- Kencana, M. P. (2016). Job demand dan workplace wellbeing pada guru sekolah luar biasa negeri. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 2337–4845. <https://doi.org/10.21009/JPPP>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greg L. Stewart, K. G. B. (2017). *Human resource management*. United States of America.
- Griffeth, R. W. (2004). *Innovative Theory on Employee Turnover*. Information Age Publishing.
- Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial*. PT Raja Grafindo Persada.
- Han Guan Chew, Keith Yon Ngee, S. wei fan. (2016). Effect of alternative opportunities and compensation on turnover intention of singapura pmet. *International Journal of Humanities and Social Science*, 10(3), 720–728. <http://waset.org/Publication/10003821>.
- Herwanto, F. U. (2017). Pengaruh *workplace wellbeing*

- terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran*, 6(1), 2337–4845. <https://doi.org/10.21009/JPPP>
- Hidayati, A. I. S. dan S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/439>
- Isventina, Nunung Nuryanto, M. P. H. (2015). Analisis daya saing sektor industri prioritas indonesia dalam menghadapi pasar ASEAN. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Pembangunan*, 4(1), 71–93. <https://www.neliti.com/id/publications/228329/analisis-daya-saing-sektor-industri-prioritas-indonesia-dalam-menghadapi-pasar-a>
- James Cambell Quick, Renato Pisanti, A. J. M. (2017). *Psychosocial dimension and distress wellbeing*. Frontiers Psychology.
- Jannah, M. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Joanna Hofman, Bryn Garrod, K. S., & Martin Stepanek, J. van B. (2017). *Workpalce wellbeing charter*. Rand Cooperation.
- Johan, M. F., Nopriyanto, R., & Ainun, I. (2020). Hubungan *job insecurity* terhadap intensi *turnover* pada karyawan *Outsourcing*. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 60–66. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/30525/27817#:~:text=Hasil%20dari%20penelitian%20ini%20mengungkapkan,PT.IKS G.%20job%20insecurity%20berpengaruh>
- Kartono. (2017). *Pendekatan dalam melihat turnover intention*. Cv Budi Utama.
- Laksmi, K. K., & Budiani, M. S. (2015). *Psychological well being* dan motivasi kerja pada pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(1), 50. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n1.p50-53>
- Mahnim Pane et al. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pegawai pada dinas perikanan kota tanjungbalai 1. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 78–87. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/3632>
- Marliani. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Pustaka Setia.
- Marpaung, J., Ika, N., & Simarmata, P. (2020). Gambaran *Workplace Wellbeing* di PT X Medan. 3(2), 1–9. <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/1530>
- Nurtjahjanti, A. A. R. & H. (2020). Hubungan antara *psychological capital* dengan intensi *turnover* pada karyawan Matahari Departement Store Java Mall Semarang. *Jurnal Empati*, 9(2), 74–81. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/27703>
- Petrus., Dot., & Merwe. (2020). *Contemporary issues in south African military psychology*. Afrika Sun Media.
- Putra, A. I. D., Lie, V., & Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 174. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>
- Rachmatan, R., & Kubatani, S. (2018). Hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>
- Rehatta, P. N. R. (2020). Pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Jaya Samudra Bersama Di Kota Ambon. *Jurnal Soso-Q*, 8(1), 86–95. <https://doi.org/10.30598/sosoq.v8i1.1083>
- Riedel, R. (2017). *Advance in production management system*. Spring Nature.
- Saklit, I. wayan. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi *turnover*: kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–490. <https://www.ecojoin.org/index.php/EJM/article/view/263>
- Shield, J. (2007). *Managing employee performance and reward*. Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfa Beta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis*. Pustaka Baru Press.
- Theo Theobald, C. C. (2012). *The important of wellbeing in the workplace*. Palgrave Macmillan.
- Umillah, A. A., & Etikariena, A. (2018). Peran moderasi dari Sstress kerja pada hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah ...*, 1, 91–99. <http://journal.paramadina.ac.id/index.php/inquiry/article/view/156>
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap intensi turnover. *Jurnal Psikologi*, 2(3), 87–92. <http://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/1359>