

Hubungan antara *Subjective Well Being* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Bank X

The Relationship Between Subjective Well Being and Turnover Intention in Bank X Employees

Mochammad Bryan Fachrisa

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: mochamad.20037@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan agar memperoleh informasi terkait hubungan *Subjective Well Being* pada *Turnover Intention*. Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini yakni kuantitatif. Teknik pengambilan data memakai teknik sampling jenuh, melalui kriteria subjek adalah karyawan tetap Bank X. Subjek penelitian 90 karyawan. Uji reliabilitas yang dilakukan memakai *Alpha Cronbach*, Penelitian ini memakai teknik *Kolmogorov Smirnov* pada uji normalitas. Analisis data yang digunakan yakni korelasi pearson product moment agar dapat menilai hubungan antara *Subjective Well being* dengan *Turnover Intention* dengan bantuan software IBM SPSS 26.0 for windows, yang menunjukkan hasil yaitu terdapat hubungan yang negatif serta signifikan pada *Subjective Well Being* beserta *Turnover Intention* atas nilai signifikansi 0,006 ($p < 0,05$). Dikatakan juga nilai koefisien korelasi sebanyak -0,286 yang mana termasuk pada kategori rendah dan tidak searah. Penelitian ini memperlihatkan kesimpulan terdapatnya hubungan negatif serta signifikan pada *Subjective Well Being* dengan *Turnover Intention*. Memiliki arti semakin tinggi *Subjective Well Being* maka semakin rendah *Turnover Intention*, dan sebaliknya semakin rendah *Subjective Well Being* maka semakin tinggi *Turnover Intention*.

Kata kunci : *Subjective well being, turnover intention, bank x*

Abstract

This study aims to obtain information regarding the relationship between *Subjective Well-Being* and *Turnover Intention*. The research method used in this study is quantitative. The data collection technique employs a saturated sampling technique, with the criteria for subjects being permanent employees of Bank X. The study subjects consist of 90 employees. The reliability test was conducted using *Cronbach's Alpha*. The study used the *Kolmogorov-Smirnov* technique for the normality test. The data analysis used is *Pearson product-moment correlation* to assess the relationship between *Subjective Well-Being* and *Turnover Intention* with the help of IBM SPSS 26.0 for Windows software. The results show a negative and significant relationship between *Subjective Well-Being* and *Turnover Intention*, with a significance value of 0.006 ($p < 0.05$). The correlation coefficient value is -0.286, which falls into the low and inverse category. This study concludes that there is a negative and significant relationship between *Subjective Well-Being* and *Turnover Intention*. This means that the higher the *Subjective Well-Being*, the lower the *Turnover Intention*, and vice versa, the lower the *Subjective Well-Being*, the higher the *Turnover Intention*.

Key word : *Subjective well being, turnover intention, bank x*

Article History

Submitted : 2024-07-01

Final Revised : 2024-07-05

Accepted : 2024-07-08



This is an open access article under the [CC-BY](#) license

Copyright © 2024 by Author; Published by Universitas Negeri Surabaya

Menghadapi daya saing di dunia sekarang, berbagai perusahaan, terutama yang berfokus pada bidang jasa, perlu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggannya. Mutu layanan dapat direalisasikan dengan penyampaian yang memenuhi kebutuhan pelanggan, sejalan dengan keinginan mereka (Zeithaml, 2005). Di tengah persaingan ini, masing-masing perusahaan mengembangkan beragam metode untuk memudahkan akses yang diperlukan pelanggan, dengan tujuan membuat pelanggan merasa puas dengan layanan yang diberikan. Penelitian ini mengisi kekosongan dalam literatur yang umumnya didominasi oleh studi di konteks barat, dengan memberikan wawasan yang relevan secara budaya tentang bagaimana kesejahteraan subjektif karyawan mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang ketat, termasuk uji korelasi Pearson dan teknik uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, yang memberikan validitas dan reliabilitas tinggi pada hasilnya. Dengan menemukan hubungan negatif yang signifikan antara *subjective well-being* dan *turnover intention*, penelitian ini menawarkan implikasi praktis yang kuat bagi manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan, menunjukkan bahwa meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat secara efektif mengurangi niat mereka untuk keluar. Temuan ini juga dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan perusahaan yang lebih holistik dan berfokus pada kesejahteraan karyawan, guna meningkatkan retensi dan kinerja jangka panjang.

Perusahaan jasa adalah entitas bisnis yang menghasilkan produk dengan memberikan jasa. Dalam perusahaan jasa, keuntungan yang diperoleh harus sejalan dengan layanan yang diberikan kepada pelanggan. Salah satu contoh perusahaan jasa adalah lembaga keuangan perbankan. Pada era bisnis yang kompetitif dan dinamis seperti saat ini, perusahaan perbankan menghadapi tekanan besar dalam menjaga keberlangsungan operasionalnya. Karyawan perusahaan perbankan, sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi, memiliki peran krusial dalam menghadapi tantangan tersebut dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, ada beberapa karyawan yang resign dari pekerjaan. *Turnover Intention* (niat untuk berpindah) merupakan konsep yang banyak dikaji oleh para ahli, terutama dalam konteks studi organisasi dan sumber daya manusia. *Turnover Intention* mengacu pada kecenderungan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat mereka bekerja. *Subjective Well-Being* atau kesejahteraan subjektif karyawan menjadi sangat relevan karena dapat memberikan gambaran tentang kepuasan, kebahagiaan, dan kesejahteraan psikologis mereka. *Subjective well-being* merujuk pada sejauh mana individu merasa bahwa hidup yang dijalani sejalan dengan keinginannya dan dianggap sebagai salah satu proksi terbaik untuk kesejahteraan yang lebih umum (Diener et al., 2018). Penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* memberikan kontribusi penting terhadap kesehatan fisik, psikologis, dan sosial (Kjell et al., 2013), menjadikannya konsep yang populer dan menarik (OECD, 2013). Selama lebih dari 30 tahun, *subjective well-being* telah dikonseptualisasikan dalam evaluasi afektif serta kognitif pada kehidupan seseorang (Diener et al., 2018).

Turnover intention merupakan isu penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tingginya *turnover intention* dapat menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, gangguan operasional, serta penurunan moral dan produktivitas karyawan yang tersisa. *Subjective well-being* karyawan mencakup pertimbangan individu terhadap kualitas hidupnya secara keseluruhan, terkait rasa puas dalam hidupnya, serta prasangka positif dan negatif. Karyawan dengan tingkat *subjective well-being* tinggi cenderung lebih puas dengan kehidupan mereka, merasa lebih bahagia, dan memiliki pengalaman emosional positif. Perbedaan terpenting pada konseptualisasi *subjective well-being* adalah kontras antara evaluasi afektif dan evaluasi kognitif terhadap kehidupan (Diener et al., 2018). Menurut

beberapa ahli, *turnover intention* didefinisikan sebagai berikut: (Mobley, 1977) melihatnya sebagai kecenderungan untuk berpikir atau merencanakan untuk meninggalkan pekerjaan. (Price dan Mueller, 1986) mengartikan *turnover intention* sebagai niat individu untuk mengundurkan diri dari perusahaan dalam waktu yang relatif singkat. (Bluedorn, 1982) menggambarkan sebagai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang dipengaruhi oleh ketidakpuasan, kurangnya komitmen, atau ketidakcocokan dengan nilai-nilai organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* memiliki efek jangka panjang pada *turnover intention* (Warr, 2017). Karyawan yang lebih bahagia dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk ingin meninggalkan perusahaan beberapa tahun kemudian. *Turnover intention* dapat menjadi indikator adanya ketidakpuasan atau ketidakcocokan antara karyawan dengan lingkungan kerjanya, yang berdampak negatif pada *subjective well-being* mereka.

Memahami hubungan antara *subjective well-being* dan *turnover intention* menjadi landasan utama penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana intensi untuk berpindah berkontribusi terhadap tingkat *subjective well-being* karyawan dalam konteks perusahaan perbankan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan kepada manajemen perusahaan perbankan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, serta memberikan landasan bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam menjaga retensi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini relevan dengan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) dan psikologi industri, yang berfokus pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap informasi yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan pemahaman dalam bidang psikologi, lebih khusus pada perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan *subjective well-being* dan *turnover intention*.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasional, yaitu metode analisis guna membuktikan hubungan antara dua variabel (Azwar, 2012). Tujuan penelitian ini yakni agar menilai apakah terdapat hubungan antara dua variabel yakni *Subjective Well-Being* (X) dengan *Turnover Intention* (Y). Penelitian dilakukan di salah satu cabang perusahaan perbankan bank daerah Bank X, di mana perusahaan ini merupakan Bank X yang berpusat di Kabupaten Lamongan.

Sampel/populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Bank X yang berjumlah 120 orang, sesuai dengan definisi populasi sebagai wilayah generalisasi objek atau subjek dengan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2016). Sampel diambil sebagai bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan, dengan syarat representatif (Marliani, 2013). Menurut (Arikunto, 2010) untuk populasi di bawah 100 orang, seluruh populasi sebaiknya diambil, namun karena jumlahnya 120 orang, penelitian menggunakan sampling jenuh dengan seluruh karyawan tetap. Dari 120 karyawan tersebut, 30 digunakan untuk uji coba penelitian dan 90 sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti guna memperoleh data primer merupakan hasil atas skala ukur psikologi variabel *Subjective Well-Being* dan *Turnover Intention*. Pengukuran skala psikologi dilakukan dengan mempersilahkan responden mengisi

suatu jawaban yang sudah disediakan atas lima jawaban yakni “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “N” (netral), “TS” (tidak setuju), dan “STS” (sangat tidak setuju) (Sugiyono, 2013). Instrumen penelitian yang dibuat oleh peneliti berisi pernyataan yang sifatnya *favourable* dan *unfavourable*.

Peneliti melakukan *tryout* terlebih dahulu pada alat ukur untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya. Uji coba alat ukur ini menggunakan statistik dengan bantuan software SPSS 26.0 for Windows. Penelitian ini menggunakan validitas isi untuk mengukur sejauh mana alat ukur bisa menjalankan fungsinya dengan tepat. Berdasarkan hasil uji validitas, 5 item dari 36 item skala *Subjective Well-Being* harus dibuang karena memiliki nilai uji daya beda rendah, sehingga tersisa 31 item yang digunakan. Untuk instrumen *Turnover Intention*, 2 item dari 20 item harus dibuang, sehingga tersisa 18 item yang digunakan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan keandalan alat ukur dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, alat ukur untuk variabel *Subjective Well-Being* memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,937, dan untuk variabel *Turnover Intention* sebesar 0,726, sehingga keduanya dianggap reliabel.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment* untuk menilai hubungan antara *Subjective Well-Being* (SWB) dengan *Turnover Intention*. *Korelasi Pearson* mengukur keeratan hubungan linier antara dua variabel dengan distribusi data normal (Priyatno, 2014). Untuk menguji normalitas data, digunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria signifikansi $p < 0,05$ menunjukkan hubungan yang signifikan, sedangkan $p > 0,05$ menunjukkan hubungan yang tidak signifikan (Sugiyono, 2019). Kategori koefisien korelasi berkisar dari sangat rendah (0,000-0,199) hingga sangat kuat (0,800-1,000).

Hasil

Berikut adalah hasil statistik deskriptif pada variabel dan *Subjective Well-Being* dan *Turnover Intention*:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Subjective Well Being</i>	90	62	144	104,833	20,501
<i>Turnover Intention</i>	90	23	58	43,188	7,777

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa subjek memperoleh *Subjective Well Being* atas nilai rata-rata sebanyak 104,83, nilai paling rendah sebanyak 62 serta nilai paling tinggi yaitu 144. Adapun pada variabel *Turnover Intention* mempunyai nilai rata-rata sebanyak 43,188, nilai paling rendah sebanyak 23 serta nilai paling tinggi sebanyak 58. Nilai standar deviasi terhadap perolehan kedua variabel penelitian sebanyak 20,501 pada variabel *Subjective Well Being* serta 7,777 pada variabel *Turnover Intention*.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat bagaimana sebaran data pada masing-masing variabel dan menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi SPSS 26.0 for Windows. Menurut Sugiyono (2019), data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi ($p > 0,05$) dan tidak normal jika nilai signifikansi ($p < 0,05$). Berikut adalah hasil normalitasnya:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
<i>Subjective Well Being</i>	0,200	Data Terdistribusi Normal
<i>Turnover Intention</i>	0,200	Data Terdistribusi Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Subjective Well Being* adalah 0,200 ($p > 0,05$) dan untuk *Turnover Intention* juga 0,200 ($p > 0,05$), maka dapat diartikan bahwasanya kedua variabel mempunyai sebarang data dengan distribusi normal dikarenakan keduanya mempunyai nilai signifikansi diatas 0,05. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *Subjective Well Being* dengan *Turnover Intention*, dengan hipotesis bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan uji korelasi menggunakan teknik korelasi Pearson *product moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26.0 for Windows. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa nilai koefisien korelasi dikategorikan sebagai hubungan yang signifikan jika nilai signifikansi (p) < 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

<i>Correlations</i>			
		SWB	TI
<i>Subjective Well Being</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	-,286**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,006
	<i>N</i>	90	90
<i>Turnover Intention</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,286**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,006	
	<i>N</i>	90	90

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu *Subjective Well Being* dan *Turnover Intention*, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, hal tersebut juga membuktikan koefisien korelasi kedua variabel sebanyak -0,286 ($r = 0,244$). Selaras pada kategori yang diungkapkan Sugiyono (2019) nilai koefisien yang dilakukan tergolong kategori rendah serta negatif, dikarenakan adanya tanda negatif terhadap nilai koefisien..

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *Subjective Well Being* dan *Turnover Intention* pada karyawan Bank X, dengan hipotesis bahwa terdapat hubungan

antara kedua variabel tersebut. Menggunakan analisis statistik dengan SPSS 26.0 for Windows, didapatkan nilai signifikansi antara *Subjective Well Being* dan *Turnover Intention* sebesar 0,006 ($p < 0,05$). Hasil yang telah diperoleh menandakan bahwasanya adanya hubungan yang signifikan antara *Subjective Well Being* dengan *Turnover Intention*, artinya hipotesis yang sudah diteliti dapat diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Pearson antara *Subjective Well Being* dan *Turnover Intention* adalah -0,286 ($r = 0,286$). Nilai koefisien ini tergolong rendah, dan karena nilainya negatif, menunjukkan hubungan yang bersifat negatif antara *Subjective Well Being* dan *Turnover Intention*. Dengan demikian, semakin tinggi *Subjective Well Being*, semakin rendah *Turnover Intention*, begitu sebaliknya.

Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) pendapat Keyes terdiri dari 2 dimensi utama: *emotional well-being*, *psychological well-being*, dan *social well-being*. Penelitian ini mengkaji bagaimana masing-masing dimensi ini tercermin dalam kehidupan karyawan Bank X dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi *turnover intention* mereka. Dimensi pertama, *Emotional Well-Being*, mengevaluasi keadaan emosional karyawan, termasuk kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kepuasan hidup yang tinggi, merasa dihargai, dan didukung oleh manajemen, yang berkontribusi pada afek positif seperti kebahagiaan dan antusiasme. Namun, beberapa karyawan juga mengalami afek negatif seperti stres dan kecemasan, terutama dalam situasi kerja yang menuntut. Dalam konteks ini, manajemen perlu memantau beban kerja dan memberikan dukungan tambahan untuk mengatasi stres dan kecemasan yang mungkin timbul.

Implikasi terhadap *Turnover Intention*: Tingkat *emotional well-being* yang tinggi berkontribusi atas rendahnya *turnover intention* di kalangan karyawan. Karyawan dengan kepuasan yang tinggi dan sering mengalami emosi positif cenderung lebih loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Dimensi kedua dari *Subjective Well Being*, yaitu *Psychological Well-Being*, mencakup aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Karyawan Bank X umumnya menunjukkan tingkat penerimaan diri yang tinggi dan merasa puas dengan pencapaian pribadi mereka. Hal ini banyak dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang mempromosikan keberagaman dan menghargai individualitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek *Emotional well-being* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,4, sedangkan *Positive Functioning* memiliki nilai rata-rata 3,3, menunjukkan bahwa karyawan umumnya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terkait kehidupan emosional dan fungsi positif mereka di lingkungan kerja.

Hubungan antar karyawan di Bank X cenderung positif dan mendukung. Budaya kerja kolaboratif serta kegiatan *team-building* yang rutin diadakan membantu mempererat hubungan ini. Karyawan juga merasakan tingkat otonomi yang memadai dalam pekerjaan mereka, yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan penting dan merasa diberdayakan. Selain itu, banyak karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang jelas dan memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional maupun pribadi. *Psychological well-being* yang baik seperti ini cenderung mengurangi *turnover intention* karena karyawan merasa diberdayakan, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta melihat pekerjaan mereka sebagai bagian penting dari perkembangan pribadi mereka. *Social well-being* pada karyawan Bank X mencerminkan kualitas hubungan sosial mereka serta kontribusi terhadap masyarakat dan komunitas kerja. Mereka merasa menjadi bagian dari komunitas kerja yang lebih besar, didukung oleh budaya perusahaan yang inklusif dan kegiatan sosial yang sering diadakan. Karyawan mengalami penerimaan sosial yang kuat, yang menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif. Program-program tanggung jawab sosial perusahaan yang melibatkan karyawan dalam kegiatan komunitas meningkatkan

perasaan kontribusi ini. *Social well-being* yang tinggi ini berdampak positif dengan menurunkan *turnover intention* di kalangan karyawan Bank X, karena mereka merasa terintegrasi dalam komunitas kerja dan melihat pekerjaan mereka sebagai bagian yang penting dari kontribusi yang lebih besar kepada masyarakat. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Wright dan Bonett (2007) berjudul "*Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover*," menemukan bahwasanya *subjective well-being*, diukur melalui kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, merupakan prediktor signifikan dari *turnover intention*. Dimensi pertama dari *Turnover Intention*, yaitu "Pemikiran untuk berhenti / *Thinking of quitting*" merupakan indikator penting dalam mengukur kecenderungan karyawan Bank X untuk meninggalkan organisasi. Faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya pengembangan karir, ketidakseimbangan kehidupan kerja, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi pemicu utama pemikiran ini. Memahami faktor-faktor ini penting bagi Bank X untuk mengurangi *turnover intention* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Dimensi kedua dari *Turnover Intention* adalah "Niat untuk mencari / *Intention to search*" yang menggambarkan sejauh mana karyawan aktif mencari peluang pekerjaan di luar perusahaan saat ini. Pada karyawan Bank X, niat untuk mencari pekerjaan baru bisa dipicu oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja saat ini, kurangnya peluang pengembangan karir, atau ketidakcocokan dengan budaya perusahaan. Karyawan yang memiliki niat untuk mencari biasanya mulai memantau pasar kerja, memperbarui resume mereka, dan menghadiri tes seleksi di perusahaan lain. Ini tidak hanya menunjukkan ketidakpuasan yang mendalam terhadap pekerjaan saat ini tetapi juga menandakan kesiapan mereka untuk mengambil langkah konkret menuju transisi karir. Bank X perlu memperhatikan indikator ini untuk melakukan intervensi yang tepat guna mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan berbakat. Terakhir, dimensi ketiga dari *Turnover Intention*, yaitu "Keinginan untuk berhenti / *Intention to quit*," mencerminkan niat yang lebih konkret dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Studi ini mengungkapkan bahwa dari hasil variabel *Turnover Intention* pada karyawan Bank X, ditemukan bahwa nilai rata-rata untuk aspek "Pemikiran untuk berhenti / *Thinking of quitting*" adalah 3,0, sementara "Niat untuk mencari / *Intention to search*" memiliki nilai rata-rata sebesar 3,1. Di sisi lain, aspek "Keinginan untuk berhenti / *Intention to quit*" memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,3. Hal ini mengindikasikan bahwa keinginan konkret untuk meninggalkan pekerjaan memiliki tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan aspek lainnya.

Faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya peluang pengembangan karir, tingkat stres yang tinggi, serta dukungan sosial yang kurang dari atasan dan rekan kerja, semuanya mempengaruhi kecenderungan ini. Untuk mengurangi keinginan untuk berhenti, Bank X perlu mengidentifikasi dan mengatasi penyebab utama ketidakpuasan karyawan, seperti dengan meningkatkan kondisi kerja, menyediakan program pengembangan karir yang jelas, serta membangun budaya kerja yang suportif dan inklusif. Dengan demikian, Bank X dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif serta signifikan antara *subjective well-being* dan *turnover intention*. Karyawan yang melaporkan tingkat *subjective well-being* yang lebih tinggi cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah. Namun jika karyawan yang mempunyai *subjective well-being* yang rendah cenderung menunjukkan niat yang lebih tinggi untuk mencari pekerjaan baru. Penelitian tersebut membuktikan bahwasanya ada hubungan antara *subjective well-being* dan *turnover intention*, atas nilai koefisien korelasi sebanyak $r=0,286$. Ungkapan tersebut membuktikan adanya hubungan dalam kategori rendah. Penelitian yang dilaksanakan dibatasi hanya pada bagaimana hubungan *subjective well-being* dan *turnover intention*.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwasanya *subjective well-being* mempunyai hubungan yang signifikan pada *turnover intention* karyawan di Bank X. Karyawan dengan *subjective well-being* yang tinggi mempunyai kecenderungan niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Berdasarkan perhitungan statistiknya dinyatakan bahwasanya nilai koefisien korelasi memperlihatkan nilai sebesar -0,286 ($r=0,286$). Berdasarkan pada nilai koefisiennya yang berbentuk angka negatif dikarenakan adanya tanda negatif terhadap angkanya. Berarti bahwanya antara *Subjective Well Being* dengan *Turnover Intention* memiliki hubungan yang rendah serta memiliki sifat negatif. Maka kesimpulannya yakni bahwasanya *Subjective Well Being* yang semakin tinggi maka *Turnover Intention*nya semakin rendah. Namun jika *Subjective Well Being* semakin rendah maka *Turnover Intention* akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti menganjurkan saran untuk perusahaan bank X agar lebih meningkatkan *subjective well-being* karyawan melalui mengadakan program pelatihan manajemen stress, program aktivitas fisik berkala, konseling karyawan secara rutin, penyediaan ruang relaksasi dan dapat melakukan program pengembangan karir serta *mentorship* pada karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pendalaman faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Penelitian di berbagai sektor industri selain perbankan juga penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan generalisasi temuan yang lebih luas dan melaksanakan pendalaman terhadap faktor lainnya yang bisa meningkatkan kedua variabelnya.

Daftar Pustaka

- Annisa, S., Karneti, N., & Santosa, H. (2017). Hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer di SDN Kecamatan Pilogadung Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu*, 4, 2238-254.
<https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/1822>
- Ariati, J. (2010). Subjective well being dan kepuasan kerja pada staf pengajar lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117-123. <https://doi.org/10.14710/jpu.8.2.117-123>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Hastuti, D. C., & Wijono, S. (2023). Hubungan self efficacy dengan turnover intention karyawan marketing pada masa pandemi Covid-19 di PT. First State Future Surabaya. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), 1769-1782.
<https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i5.4593>
- Hasanah, D., & Budiani, M. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan produksi PT X. *Character: Jurnal*

- Penelitian Psikologi*, 6(4), 1-7.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/31086>
- Jannah, M. (2018). Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi. Unesa University Press.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Lestari, I. N. F., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan antara subjective well-being dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV JATENG & DIY. *Jurnal Empati*, 9(3), 224-233.
<https://doi.org/10.14710/empati.2020.28346>
- Martin, M. J. (2011). Influence of human resource practices on employee intention to quit (Doctoral dissertation, Virginia Tech). <http://hdl.handle.net/10919/28424>
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4, e1896. <https://peerj.com/articles/1896/>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Naibaho, A. R., & Yusra, Z. (2023). Hubungan kepuasan kerja dan subjective well-being pada karyawan PT. X di Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 13211-13218. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8486>
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being: A closer look at hope and modesty. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 628-634. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.628.50749>
- Pertiwi, M., Pratiwi, A. M. A., Agitama, A., Ardiansah, B. A., & Suryanti, S. A. (2023). Pengaruh subjective well-being terhadap komitmen organisasi pada karyawan Gen X dan Gen Y. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(7), 5234-5245. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i7.13033>
- Saputri, I. Y., & Husna, F. H. (2022). The effect of organizational citizenship behavior on turnover intention in millennial generation employees. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(2), 114-129.
<https://doi.org/10.26740/jptt.v13n2.p114-129>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, D., Sunyoto, D., Amanda, D. M., & Aulia, F. B. (2022). Peran pemberdayaan karyawan pada intention to quit: Kinerja sebagai variabel mediasi. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(6), 935-946. <https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/3904>
- Warr, P. (2017). The effects of subjective well-being on turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 407-426.
<https://link.springer.com/journal/10902>

Warsindah, L. (2020). Pengaruh human resource management practices terhadap intention to quit yang dimediasi oleh job satisfaction pada karyawan perusahaan manufacturing otomotif di Jakarta. *Kocenin Serial Konferensi*, 1, 4-1.
<https://publikasi.kocenin.com/index.php/pakar/article/view/55>