

**PENGARUH *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh

Fabilla Syahda Eka Putri

210401110177

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Fabilla Syahda Eka Putri

210401110177

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP

INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN

SKRIPSI

Oleh

Fabilla Syahda Eka Putri

210401110177

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<u>Hilda Halida, M.Psi., Psikolog</u> NIP. 199105122023212062		10 Juni 2025

Malang, 10 Juni 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi




Nur Ratu Agung, M.A.
NIP. 198010202015031

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN

SKRIPSI

Oleh

Fabilla Syahda Eka Putri

210401110177

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam
Majelis Sidang Skripsi Pada tanggal 15 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dewan Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Penguji Utama <u>Muhammad Jamaluddin, M.Si</u> NIP. 198011082008011007		16 Juni 2025
Ketua Penguji <u>Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M. Psi.</u> <u>Psikolog</u> NIP. 197201181999031002		16 Juni 2025
Sekretaris Penguji <u>Hilda Halida, M.Psi., Psikolog</u> NIP. 199105122023212062		17 Juni 2025



Disahkan oleh
Dekan,
Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog
NIP. 197811282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

PENGARUH *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN

Yang ditulis oleh :

Nama : Fabilla Syahda Eka Putri

NIM : 210401110177

Program : SI Psikologi

Peneliti berpendapat bahwa penelitian ini sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Malang, 15 April 2025
Dosen Pembimbing,



Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
NIP. 199105122023212062

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fabilla Syahda Eka Putri

NIM : 210401110177

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul **PENGARUH *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN**, adalah benar-benar hasil sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Malang,15 April.....2025



Fabilla Syahda Eka Putri
NIM. 210401110177

MOTTO

"Barang siapa yang memudahkan urusan orang lain, Allah akan memudahkan urusannya di dunia dan akhirat." (HR. Muslim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan cinta, penelitian ini dipersembahkan untuk:

Ayahanda Bapak Zainul Arifin, Ibunda Dewi Mayasari, dan Umma Didin Tutwuri Hidayati, yang telah menjadi sumber inspirasi dan kekuatan dalam setiap langkah perjalanan ini. Dukungan yang tulus, baik secara lahir maupun batin, telah memberikan peneliti semangat untuk terus berjuang dan akhirnya mampu menyelesaikan pendidikan ini. Tanpa kasih sayang dan pengorbanan kalian, pencapaian ini tidak mungkin terwujud.

Para saudara dan keluarga besar: Dek Bima, Dek Arjuna, Mbah Kung dan Mbah Uti Kediri, serta Mbah Kung dan Mbah Uti Kertosono, yang selalu mendoakan dan memberikan semangat. Kehadiran kalian yang selalu ada untuk saling menguatkan adalah anugerah yang tak ternilai. Setiap doa dan dukungan dari kalian menjadi cahaya yang menerangi jalan peneliti.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan pertolongan-Nya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabat beliau. Penelitian ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Yusuf Ratu Agung, M.A., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Jamaluddin, M.Si. selaku Penguji Utama, dan Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Penguji atas segala masukan, bimbingan, dan saran konstruktif yang telah diberikan dalam proses penyusunan dan penyempurnaan skripsi ini.
5. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing dan Sekretaris Penguji yang sangat berjasa dalam proses pengerjaan tugas akhir ini. Beliau telah memberikan bimbingan, saran, arahan, serta pengetahuan yang berharga.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang selalu mencurahkan ilmunya kepada peneliti.

7. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan informasi, bimbingan dan layanan selama kegiatan perkuliahan.
8. Serta semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian yang tidak bisa disebutkan semua.

Peneliti memanjatkan doa agar segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan penelitian ini mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam lingkup psikologi sosial dan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Malang, 15 April 2025

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabilla S.E.P.', with a horizontal line underneath.

Fabilla Syahda Eka Putri
NIM. 210401110177

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
خلاصة.....	xviii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	12
KAJIAN TEORI	12
A. <i>Employee Well -Being</i>	12
1. Definisi <i>Employee Well -Being</i>	12
2. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Well-Being</i>	15
3. Dimensi <i>Employee Well-Being</i>	16
4. <i>Employee Well-Being</i> dalam Perspektif Islam.....	18
B. Intensi <i>Turnover</i>	20
1. Definisi Intensi <i>Turnover</i>	20
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover</i>	22
3. Aspek/ Indikator Intensi <i>turnover</i>	24
4. Intensi <i>turnover</i> dalam Perspektif Islam.....	25

C.	Pengaruh <i>Employee Well Being</i> terhadap Intensi <i>Turnover</i>	27
D.	Kerangka Berfikir	29
E.	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III		31
METODE PENELITIAN		31
A.	Jenis dan Desain Penelitian	31
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	32
1.	Variabel Bebas (<i>Independen</i>)	32
2.	Variabel Terikat (<i>Dependen</i>)	32
C.	Definsi Operasional.....	33
1.	<i>Employee Well-Being</i>	34
2.	Intensi <i>Turnover</i>	34
D.	Populasi dan Sampel Penelitian	34
1.	Populasi.....	34
2.	Sampel	35
E.	Metode Pengumpulan Data	36
F.	Instrumen Penelitian	38
1.	Skala <i>Employee Well-Being</i>	38
2.	Skala Intensi <i>Turnover</i>	38
G.	Uji Instrumen.....	39
1.	Uji Validitas	39
2.	Uji Reabilitas	43
H.	Teknik Analisis Data	45
1.	Analisis Deskriptif	45
I.	Uji Asumsi.....	48
J.	Uji Hipotesis.....	49
BAB IV		51
HASIL DAN PEMBAHASAN		51
A.	Pelaksanaan Penelitian	51
1.	Waktu dan Tempat Penelitian	51
2.	Subjek Penelitian.....	51
3.	Prosedur Pengambilan Data	52
B.	Hasil Penelitian	53

1. Uji Deskriptif.....	53
2. Uji Normalitas	57
3. Uji Linearitas.....	58
4. Hasil Uji Hipotesis	59
C. Pembahasan Penelitian.....	62
1. Tingkat <i>Employee Well-Being</i> Karyawan PT.X Surabaya.....	62
2. Tingkat Intensi <i>Turnover</i> Karyawan PT.X Surabaya.....	65
3. Pengaruh <i>Employee Well-Being</i> Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan di PT.X Surabaya.....	70
BAB V.....	73
PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Hambatan dan Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert.....	38
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Employee Well-Being.....	38
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Intensi turnover	39
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Employee Well-Being.....	41
Tabel 3. 5 Sebaran Aitem Skala Employee Well-Being	41
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Intensi turnover	42
Tabel 3. 7 Sebaran Aitem Skala Intensi turnover.....	42
Tabel 3. 8 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Employee Well-Being.....	44
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Intensi turnover	44
Tabel 3. 11 Kriteria Jenjang.....	47
Tabel 4. 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 4. 2 Pembagian Kategorisasi.....	54
Tabel 4. 3 Kategorisasi Data Employee Well-Being	54
Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Setiap Aspek Employee Well-Being.....	55
Tabel 4. 5 Kategorisasi Data Intensi turnover.....	56
Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Setiap Aspek Intensi turnover	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Lineritas	59
Tabel 4. 9 Uji Korelasi.....	60
Tabel 4. 10 Uji Regresi	60
Tabel 4. 11 Tabel Koefisien.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Turnover Karyawan Dunia.....	2
Gambar 1. 2 Turnover Karyawan PT. X Periode 2022–2024.....	4
Gambar 1. 3 Data Pegawai Tetap, Kontrak, dan Magang PT. X Tahun 2024.....	6
Gambar 2. 1 Proses Keputusan Turnover	22
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir.....	29
Gambar 3. 1 Hubungan Antar Variabel	33
Gambar 3. 2 Hubungan Antar Variabel	33
Gambar 4. 1 Disrtribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4. 2 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian.....	52
Gambar 4. 3 Diagram Tingkat Employee Well-Being.....	55
Gambar 4. 4 Diagram Tingkat Intensi turnover	56

ABSTRAK

Fabilla Syahda Eka Putri, 210401110177, Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan, 2025.

Dosen Pembimbing : Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Employee well-being adalah persepsi, perasaan, dan kepuasan karyawan sebagai penilaian atas pengalaman psikologis yang mereka miliki dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari untuk memenuhi kebutuhan serta tuntutan profesional. Sementara itu, Intensi *turnover* merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *employee well-being* terhadap Intensi *turnover*, dengan meninjau dari tiga dimensi *employee well-being*, yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.X Surabaya yang berjumlah 248 orang. Dari jumlah tersebut, diambil sampel sebanyak 85 karyawan melalui teknik random sampling.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua skala, yaitu skala intensi *turnover* yang terdiri dari 15 item dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,973$, dan skala *employee well-being* yang terdiri dari 18 item dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,957$. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum tingkat *employee well-being* dan Intensi *turnover* pada karyawan PT.X Surabaya berada pada kategori sedang. Analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh negatif antara *employee well-being* terhadap Intensi *turnover*. Artinya, semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis, kehidupan, dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri dari pekerjaan akan semakin rendah. *Employee well-being* memberikan kontribusi terhadap Intensi *turnover*, meskipun dalam persentase yang tergolong kecil.

Kata kunci : *Employee Well-Being*, Intensi *Turnover*, Karyawan

ABSTRACT

Fabilla Syahda Eka Putri, 210401110177, The Effect of Employee Well-Being on Employee Turnover Intention, 2025.

Supervisor : Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Employee well-being is the perception, feelings, and satisfaction of employees as an assessment of the psychological experiences they have in carrying out their daily work to meet professional needs and demands. Meanwhile, turnover intention is the tendency of an employee to leave or resign from their job.

The purpose of this study was to determine whether or not there is an influence of employee well-being on intensi turnover, by reviewing three dimensions of employee well-being, namely life well-being, workplace well-being, and psychological well-being. This study uses a quantitative approach with a causal design. The population in this study were all employees of PT.X Surabaya, totaling 248 people. From this number, a sample of 85 employees was taken through a random sampling technique.

Data collection was carried out using two scales, namely the turnover intention scale consisting of 15 items with a reliability coefficient of $\alpha = 0.973$, and the employee well-being scale consisting of 18 items with a reliability coefficient of $\alpha = 0.957$. Data analysis was carried out using a simple linear regression technique.

The results of the study indicate that in general the level of employee well-being and turnover intention of PT.X Surabaya employees is in the moderate category. Regression analysis shows a negative influence between employee well-being and turnover intention. This means that the higher the level of psychological well-being, life, and work environment felt by employees, the lower their tendency to resign from work. Employee well-being contributes to turnover intention, although in a relatively small percentage.

Keywords : Employee Well-Being, Turnover Intention, Employee

خلاصة

فاببلا سيهدا إيكابوتري، 210401110177، تأثير رفاهية الموظف على نية دوران الموظفين في شركة بي تي إكس سورابايا، 2025

المشرفة: هيلدا هاليدا هاليدا، ماجستير

رفاهية الموظف هي إدراك ومشاعر ورضا الموظفين كتحقيق للتجارب النفسية التي يمرون بها أثناء قيامهم بعملهم اليومي لتلبية الاحتياجات والمتطلبات المهنية. في هذه الأثناء، فإن نية الدوران هي ميل الموظف إلى ترك وظيفته أو الاستقالة منها.

هدف هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان هناك تأثير لرفاهية الموظف على نية دوران العمل أم لا، من خلال مراجعة ثلاثة أبعاد لرفاهية الموظف، وهي رفاهية الحياة، ورفاهية مكان العمل، والرفاهية النفسية. تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي مع تصميم سببي. كان جميع أفراد العينة في هذه الدراسة من موظفي شركة PT. ومن هذا العدد تم أخذ عينة مكونة من 85 موظفًا من خلال أسلوب العينة العشوائية PT.

$\alpha =$ تم جمع البيانات باستخدام مقياسين، وهما مقياس نية دوران العمل المكون من 15 بندًا بمعامل موثوقية $\alpha = 0.957$ ، ومقياس رفاهية الموظف المكون من 18 بندًا بمعامل موثوقية 0.973.

البيانات باستخدام تقنية الانحدار الخطي البسيط.

بشكل عام. يظهر تحليل PT وتشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى رفاهية الموظفين ونية دوران العمل في الانحدار وجود تأثير سلبي بين رفاهية الموظف ونية دوران العمل. وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الرفاهية النفسية وبيئة الحياة والعمل التي يشعر بها الموظفون، كلما انخفض ميلهم إلى الاستقالة من العمل. تساهم صحة الموظف في نية دوران العمل، وإن كان ذلك بنسبة صغيرة نسبيًا.

الكلمات المفتاحية: رفاهية الموظفين، نية دوران العمل، الموظفون

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi suatu perusahaan. SDM memainkan peran vital dalam keberhasilan dan pengembangan perusahaan karena mereka adalah kekuatan pendorong di balik inovasi, produktivitas, dan layanan pelanggan (Kasmawati, 2018). Perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas dan berkompeten agar dapat bersaing mendapatkan keuntungan.

Koontz dan O'Donnel (dalam Dwi Septiani, 2018) menjelaskan bahwa tujuan utama suatu bisnis adalah memaksimalkan laba dengan memanfaatkan unsur 6 M yaitu: *man, money, method, machine, material*, dan *market*. Masing-masing unsur ini memegang peranan yang sangat penting dan saling terkait. Unsur yang paling penting adalah sumber daya manusia (*man*), yang berperan aktif dalam semua kegiatan bisnis, mulai dari perencanaan hingga implementasi hingga pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan yang mengelola sumber daya manusianya secara efektif dapat mencapai profitabilitas, produktivitas, dan pertumbuhan laba yang tinggi, sehingga memenuhi kebutuhan organisasi. Sebaliknya, kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dapat mengurangi motivasi karyawan dan menyebabkan ketidaknyamanan, dan mendorong niat untuk meninggalkan perusahaan (Robbins et al., 2018).

Intensi *turnover* atau keinginan meninggalkan perusahaan dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan sebelum mereka menemukan pekerjaan alternatif (Liu et al., 2025). Menurut Barak, Nissly, & Levin, 2001 (dalam

Ekhananda, 2020) Intensi *turnover* sering digunakan sebagai prediktor terbaik apabila data *turnover* aktual tidak tersedia. Banyak penelitian menggunakan intensi ini karena karyawan biasanya secara sadar mempertimbangkan keputusan mereka sebelum meninggalkan organisasi, serta untuk alasan praktis dalam penelitian *cross-sectional*.

Pergantian karyawan berdampak besar pada organisasi, seperti kebutuhan untuk merekrut dan melatih karyawan baru, serta waktu yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini juga mengakibatkan tingginya biaya bagi perusahaan, karena penggantian karyawan secara terus-menerus mengharuskan perusahaan untuk menghabiskan waktu dan uang, yang berdampak negatif dalam jangka Panjang (Vasantham & Aithal, 2022). Pandangan ini sejalan dengan Tnay et al (dalam Wonowijoyo, 2018:1) yang menyatakan bahwa fluktuasi karyawan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan, mengganggu proses produksi, dan menurunkan moral karyawan lainnya.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Mercer pada tahun 2016 mengenai tingkat pergantian karyawan di seluruh dunia menunjukkan hasil sebagai berikut.



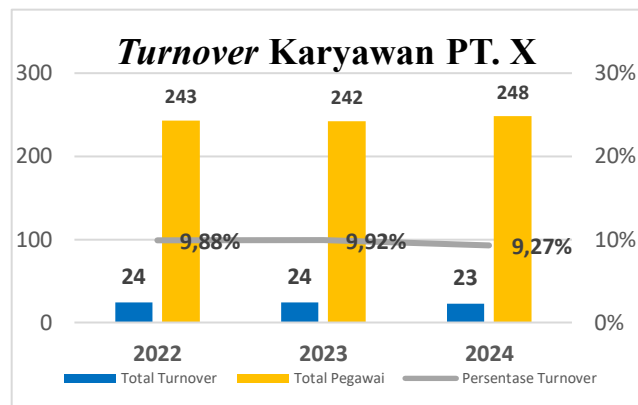
Gambar 1. 1 Turnover Karyawan Dunia

Sumber : Mercer, 2016

Mengacu pada gambar 1.1, rata-rata tingkat *turnover* global tercatat sebesar 9,1%. Indonesia, dengan persentase 15,8%, menduduki peringkat keempat di dunia untuk tingkat turnover sukarela tertinggi, setelah Argentina, Venezuela, dan Rumania.

Diperkuat dengan data komprehensif Deloitte Millennial Survey (2018), terdapat fenomena *turnover* yang signifikan di kalangan tenaga kerja Indonesia, dengan mencatat bahwa pada tahun 2016, generasi milenial menyumbang 66% dari total perputaran karyawan di berbagai perusahaan. Analisis lintas sektor juga menunjukkan variasi dalam pola turnover ini. Merujuk pada penelitian Jefferson Hansen (2024), sektor industri mengalami tingkat turnover yang cukup tinggi sebesar 57% pada tahun 2020, meskipun kemudian mengalami penurunan menjadi 47% pada tahun 2021, mengindikasikan adanya tren perbaikan dalam retensi karyawan di sektor tersebut (Azzahra, 2014).

Penelitian ini mengambil fokus pada PT. X Surabaya yang merupakan anak perusahaan salah satu maskapai penerbangan terkemuka di Indonesia yang bergerak di sektor *professional and business service*, dengan fokus utama pada layanan *food service*. Saat ini, kapasitas produksi telah mencapai 13.000 porsi per hari, termasuk produk *frozen food* dalam perhitungan tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis, PT. X mengalami tingkat pergantian karyawan yang relatif tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Data *turnover* karyawan tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Turnover Karyawan PT. X Periode 2022–2024

Sumber : Data *Human Capital* PT. X, 2024

Berdasarkan data *turnover* yang disajikan, terlihat bahwa angka *turnover* di PT. X berada pada persentase yang melebihi 5%. Menurut Maeir (sebagaimana dikutip dalam Pristianti, 2015), tingkat *turnover* dikategorikan tinggi bila mencapai angka 5% atau lebih. Di PT. X, rata-rata persentase *turnover* konsisten melebihi 5% yaitu sebesar 9,65% selama periode 2022-2024.

Untuk mengetahui penyebab tingginya *turnover* karyawan pada PT. X Surabaya, pada tanggal 24-25 Oktober 2024 peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dari divisi X dan Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya tingkat *turnover* di PT.X dipengaruhi oleh sejumlah permasalahan yang erat kaitannya dengan aspek kesejahteraan karyawan (*Employee Well-Being*) sebagaimana dikemukakan oleh Zheng et al. (2015), yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Salah satu isu utama yang ditemukan adalah ketidakadilan dalam pemberian tunjangan dan kompensasi bagi karyawan kontrak. Beberapa pegawai kontrak menyatakan bahwa mereka tidak memperoleh hak dan fasilitas yang sama seperti pegawai tetap, meskipun memiliki beban kerja yang serupa. Hal ini memunculkan rasa ketidakadilan dan penurunan

semangat kerja. Berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu staf di divisi X mengatakan bahwa :

...Kalo masalah tunjangan sama kompensasi, untuk pegawai tetap sudah pasti tersedia. Tapi untuk pegawai kontrak belum tentu, karna masih ada persyaratan-persyaratan lain yg harus dipenuhi...
(S1W.P.24-10-2024)

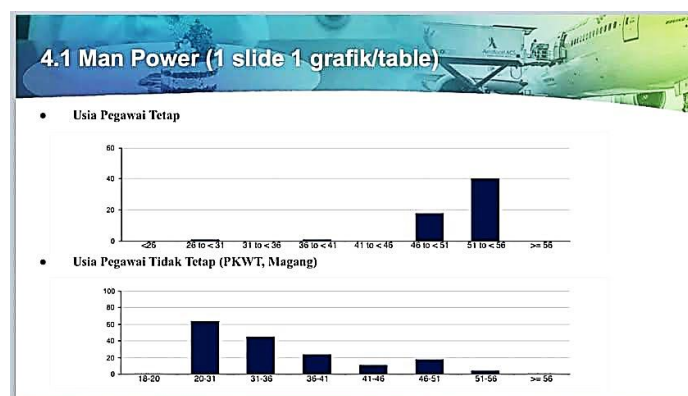
Adanya ketimpangan dalam sistem tunjangan dan kompensasi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pegawai tetap secara konsisten menerima berbagai bentuk fasilitas kesejahteraan, seperti tunjangan kesehatan, bonus tahunan, dan cuti berbayar, sementara pegawai kontrak sering kali tidak mendapatkan hak yang sama meskipun menjalankan beban kerja dan tanggung jawab yang serupa. Untuk mendapatkan fasilitas seperti tunjangan, pegawai kontrak harus melewati proses administrasi yang tidak sederhana dan cenderung dipersulit, yang pada akhirnya membuat mereka enggan atau kesulitan dalam mengakses hak-hak dasar tersebut.

Ketidakadilan ini memunculkan rasa frustrasi, demotivasi, dan perasaan tidak dihargai di kalangan pegawai kontrak. Hal ini menunjukkan adanya pelanggaran prinsip keadilan distributif dalam manajemen sumber daya manusia, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap aspek *life well-being* dan *psychological well-being* karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Zheng et al. (2015). Ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, loyalitas terhadap perusahaan cenderung menurun, dan intensi untuk meninggalkan pekerjaan semakin meningkat.

Fenomena ini mencerminkan lemahnya komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang setara dan suportif bagi seluruh jenis status

kepegawaian, serta menjadi salah satu faktor utama yang memicu tingginya turnover di perusahaan tersebut. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Madison & Hawari, 2023) yang meneliti tentang hubungan antara kompensasi dengan Intensi *turnover* pada karyawan PT. Goodyear Indonesia Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dari perusahaan berkorelasi dengan penurunan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Fenomena lain juga ditemukan di lapangan, di mana sejumlah besar karyawan masih berstatus kontrak meskipun telah mengabdikan cukup lama. Berikut data pegawai tetap, kontrak, dan magang di PT. X Surabaya:



Gambar 1. 3 Data Pegawai Tetap, Kontrak, dan Magang PT. X Tahun 2024

Sumber : Sekretaris General Manager PT. X, 2024

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai PT.X didominasi oleh pegawai kontrak dan magang, jumlah pegawai kontrak dan pekerja magang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai tetap, diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis, ditemukan beberapa pegawai kontrak yang sudah bekerja sekitar 10 tahun tanpa adanya kejelasan status sehingga

menimbulkan rasa tidak puas dan cemas. Berikut hasil wawancara dengan salah satu pegawai di divisi X dengan hasil wawancara sebagai berikut :

...Saya kerja di sini kurang lebih sudah 10 tahun di divisi X mbak, hampir sama dengan Pak F yang juga di divisi ini, tapi selama 10 tahun itu belum ada kejelasan mengenai peningkatan kepegawaian dari pegawai kontrak ke pegawai tetap, jadi perjanjian kerjanya diperpanjang terus. Dari situ saya sempat merasakan stag dan ragu buat ngelanjutin karir di sini, maka dari itu saya pernah memutuskan untuk mengajukan surat resign sudah tiga kali tapi tiga tiganya ngga di acc sama HRD. Ini saja saya sudah cari-cari kerja lain...(S2W.L.25-10-2024)

Dari perspektif teori *Employee Well-Being* oleh Zheng et al. (2015), *life well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being* dipengaruhi secara signifikan oleh keamanan kerja dan kepastian karier. Ketika karyawan merasa tidak memiliki prospek yang jelas, motivasi dan keterlibatan mereka terhadap perusahaan cenderung menurun. Penelitian oleh (Aini & Amalia, 2024) juga menegaskan bahwa *career growth* adalah elemen yang sangat penting yang memotivasi Intensi *turnover* karyawan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 56-62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia, berlaku paling lama dua tahun, dan dapat diperpanjang satu kali selama satu tahun. Pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja secara tertulis paling lambat tujuh hari sebelum perjanjian berakhir.(Sunarno, 2009).

Masalah kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga kinerja organisasi. Di PT. X Surabaya, ditemukan masalah komunikasi antar departemen, seperti keterlambatan penyampaian informasi pesanan dari divisi

Y ke divisi X, yang menyebabkan keterlambatan penagihan dan mengganggu alur kerja:

...Kalo divisi X kan lebih banyak komunikasi sama divisi Y yaa, nah biasanya masih terjadi miskom apalagi tentang orderan dari customer. Kadang-kadang pihak divisi Y telat menyampaikan adanya jumlah order atau tambahan order akhirnya terjadi keterlambatan invoice...(S3W.P.25-10-2024)

Masalah ini menunjukkan lemahnya koordinasi dan komunikasi antar departemen. Menurut Zheng et al., (2015), terkait erat dengan aspek *workplace well-being*, yaitu seberapa terlibat dan terhubungnya karyawan dalam proses kerja tim yang efektif. Ketika komunikasi dalam suatu organisasi tidak lancar, karyawan mungkin merasa frustrasi, kewalahan, dan tidak dihargai, yang semuanya merupakan indikator rendahnya kepuasan kerja.

Widodo (2015:267) menyatakan bahwa peningkatan kompensasi yang kompetitif dan program kesejahteraan merupakan strategi yang efektif untuk mengurangi turnover. Kesejahteraan kerja mencerminkan kualitas hidup karyawan dan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan mereka. Memberikan tunjangan yang tepat dapat memberikan rasa aman, meningkatkan moral, komitmen, disiplin, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya mengurangi pergantian karyawan (Hasibuan, 2017). Dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan lebih tenang dan nyaman, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik (Amrani et al., 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningrum dan Harsanti (2015:24), bertujuan untuk mempelajari hubungan antara kepuasan kerja dengan

Intensi *turnover* pada perawat di fasilitas rawat inap. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif antara dua variabel tersebut. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah pula niat untuk meninggalkan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Bintang dan Astiti (2016:390) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan Intensi *turnover* pada pekerja wanita Bali di Desa Adat Sanding. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang berbanding terbalik, semakin tinggi tingkat *workplace well-being* maka semakin rendah Intensi *turnover* dan begitu pula sebaliknya. Setiawan dan Putra (2016:5005) melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan Intensi *turnover* karyawan di Legian Village Hotel. Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya korelasi positif, semakin tinggi *job insecurity*, semakin besar pula risiko karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti terdorong untuk mengkaji lebih mendalam mengenai *Employee Well-Being*, terutama untuk mengetahui dimensi *Employee Well-Being* manakah di antara ketiga dimensi tersebut yang paling berperan dalam mempengaruhi kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan di lingkungan Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Employee Well-Being* terhadap intensi *turnover*, dengan menggunakan aspek-aspek *well-being* yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Zheng et al. (2015) yang meliputi *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Secara spesifik, penelitian ini berfokus pada karyawan di PT. X Surabaya.

Permasalahan yang terjadi di lokasi penelitian menunjukkan tingkat pergantian karyawan *turnover* yang relatif tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menjadi perhatian penting karena berpotensi mengganggu produktivitas dan

stabilitas organisasi, sehingga diperlukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor kesejahteraan karyawan yang dapat memengaruhi keinginan mereka untuk bertahan di perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *Employee Well-Being (EWB)* karyawan di PT. X Surabaya?
2. Bagaimana tingkat Intensi *turnover* karyawan di PT. X Surabaya?
3. Adakah pengaruh *Employee Well-Being (EWB)* terhadap Intensi *turnover* karyawan di PT. X Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pertanyaan diatas, maka tujuan penelitian yang diharapkan peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat *Employee Well-Being (EWB)* karyawan di PT. X Surabaya.
2. Untuk mengetahui tingkat Intensi *turnover* karyawan di PT. X Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Well-Being (EWB)* terhadap Intensi *turnover* karyawan di PT. X Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat serta kontribusi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi terutama pada faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi *turnover*. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya sebagai media untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh *Employee*

Well-Being terhadap Intensi *turnover*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi penulis. Penelitian ini nantinya akan menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan. Serta diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk organisasi sehingga dapat mencegah atau menekan adanya Intensi *turnover*.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Employee Well -Being*

1. Definisi *Employee Well -Being*

Zheng et al.(2015) menyatakan bahwa *Employee Well-Being* merujuk pada kualitas hidup dan kondisi psikologis karyawan di lingkungan kerja, yang tidak hanya diukur dari kepuasan kerja atau tingkat kelelahan emosional, tetapi juga mencakup kesejahteraan secara menyeluruh meliputi aspek fisik, mental, serta kehidupan pribadi individu. Zheng et al. (2015) mengembangkan skala multidimensi untuk mengukur kesejahteraan karyawan yang terdiri dari *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*.

Disisi lain, Wright et al. (2007) mendasarkan *well-being* pada pandangan tentang kebahagiaan yang digambarkan sendiri (atau kesejahteraan subjektif) yang disajikan oleh Diener (1999) dan karenanya mencirikannya sebagai subjektif, keseimbangan antara emosi positif dan negatif dan evaluasi global. (Wright dan Bonett, 2007; Wright et al., 2007; Wright dan Cropanzano, 2000) tidak mengaitkan pemahaman mereka tentang EWB dengan konteks tertentu seperti tempat kerja. Sebaliknya, mereka menganggap EWB sebagai rangkuman kehidupan seseorang yang bekerja secara keseluruhan.

Dari perspektif Wadel dan Burton (dalam Juniper, 2010), *Employee Well-Being* adalah keadaan subyektif yang mencakup banyak dimensi, seperti dimensi fisik, material, sosial, emosional, perkembangan,

dan aktivitas. Sirgy (dalam Juniper, 2010) menjelaskan *Employee Well-Being* sebagai tingkat kepuasan yang dicapai melalui berbagai aktivitas kerja dan hasil yang dicapai melalui partisipasi dalam lingkungan kerja.

Employee Well-Being atau kesejahteraan SDM (karyawan atau pekerja) merupakan akumulasi pengalaman yang didapat oleh karyawan dan keikutsertaan karyawan di dalam pekerjaan mencakup aspek fisik, psikologis, dan juga sosial. Perusahaan perlu memberikan upaya terkait kesejahteraan karyawannya dengan memperhatikan beberapa hal antara lain; fasilitas perusahaan yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang positif, serta hubungan sosial yang harmonis antar karyawan, merupakan beberapa faktor penting untuk mendukung dan meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Lumentut & Ambarwati, 2021).

Sementara itu, menurut. Sejalan dengan pernyataan tersebut, (Amri et al., 2022) berpendapat bahwa *Employee Well-Being* adalah keadaan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, yang dilihat dari sudut pandang mengenai tingkat kebahagiaan, keseimbangan antara emosi positif dan negatif yang dirasakan, serta pemahaman menyeluruh mengenai kesejahteraan yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan juga pribadi.

Ciri-ciri organisasi yang sehat ditandai dengan upaya yang disengaja, terencana, dan melibatkan kolaborasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta produktivitas. Hal ini dilakukan melalui penyediaan pekerjaan yang bermakna dan tersusun dengan baik, serta

menciptakan lingkungan sosial dan organisasi yang suportif (Baer et al., 2012). Definsi tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang sehat merupakan organisasi yang mampu memaksimalkan kesejahteraan karyawan, di mana kesempatan untuk pengembangan karir dan pencapaian kebahagiaan hidup tersedia dan diberikan secara adil bagi seluruh individu (Wechtler & Khoreva, 2018).

Employee Well-Being menurut Chen et al. (2020) mencakup pandangan dan perasaan subjektif karyawan terhadap pekerjaan dan kehidupan mereka, seperti kesejahteraan secara umum maupun di tempat kerja, serta pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan yang tercermin dalam aspek pekerjaan maupun kehidupan pribadi, yang menggambarkan kesejahteraan psikologis. Pernyataan tersebut didukung oleh Aboobaker et al.(2020), yang menyatakan bahwa *Employee Well-Being* merujuk pada evaluasi individu terhadap kualitas hidup mereka secara menyeluruh, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Dalam penelitian Choi et al. (2017) dijelaskan bahwa terdapat dua sudut pandang yang dapat digunakan untuk memahami *Employee Well-Being* atau kesejahteraan karyawan, yaitu pendekatan negatif dan pendekatan positif. Pendekatan negatif menyoroti aspek-aspek seperti stress dan kelelahan yang dialami karyawan di tempat kerja, sedangkan pendekatan positif melihat kesejahteraan sebagai kondisi emosional yang mencakup dua dimensi utama, yaitu perasaan senang dan semangat positif .

Dalam konteks ini, kesejahteraan afektif sering kali juga disebut sebagai kesejahteraan secara umum (Choi et al., 2017). Pernyataan tersebut

sejalan dengan pernyataan Breevaart & Demerouti (2015) yang menyatakan bahwa secara umum, afek positif berhubungan dengan perasaan bahagia, sedangkan afek negatif kemungkinan muncul akibat tekanan yang dialami karyawan dalam memenuhi tuntutan dari lingkungan kerja maupun kehidupan secara keseluruhan. Kesejahteraan karyawan merupakan hasil dari kondisi lingkungan kerja, yang memiliki elemen stabil tetapi juga dapat dibentuk.

2. Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Well-Being*

Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa aspek keharmonisan dan nilai-nilai sosial budaya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap tingkat *Employee Well-Being*. Kesejahteraan di lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar (X. Zheng et al., 2015).

Faktor internal yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan meliputi suasana organisasi, kualitas hubungan antar karyawan, praktik manajemen, beban kerja serta pembagian tanggung jawab, tingkat kompensasi, dan sejauh mana karyawan memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan. Ketika karyawan memiliki kendali yang rendah atas pekerjaannya atau ketika keterampilan yang dimiliki tidak sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan, risiko stress dan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi cenderung meningkat, terutama bila dibandingkan dengan organisasi yang memiliki iklim kerja yang sehat (Alhafidz, 2023).

Setelah membahas sejumlah faktor internal, terdapat pula faktor eksternal yang turut mempengaruhi *well-being*. Diener dan Suh (2000) mengemukakan bahwa persepsi terhadap kualitas hidup, sebagai bentuk penilaian terhadap *well-being*, dapat berbeda antar masyarakat karena penilaian tersebut sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dianut masing-masing kelompok sosial.

Hal ini sejalandengan pendapat Triandis (2000), yang menyatakan bahwa *well-being* dipengaruhi oleh sindrom budaya, yang terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu kompleksitas-kesederhanaan (*complexity-simplicity*), ketatnya norma sosial (*tightness-looseness*), dan orientasi kolektivisme–individualisme (*individualism-collectivism*). Selain faktor budaya, Diener dan Diener (1995) serta Diener dan Oishi (2000) menemukan bahwa faktor-faktor seperti tingkat pendapatan yang tinggi, budaya yang menjunjung tinggi individualisme, perlindungan hak asasi manusia, dan kekerasan sosial memiliki hubungan positif dengan tingkat *well-being*.

3. Dimensi *Employee Well-Being*

Dimensi *Employee Well-Being* menurut Xi.Zheng et al.,(2015) adalah sebagai berikut:

a. *Life well-being* (LWB)

Life well-being (LWB) atau Kesejahteraan hidup yang terdiri atas kepedulian pribadi dan keluarga (yang mencerminkan emosi pribadi karyawan) dan anggota keluarga (masalah kehidupan keluarga). Zheng (2015) menggunakan istilah "*life well-being*" dan bukan "*subjective*

well-being" untuk lebih menggambarkan makna dari konsep ini, karena hal ini terkait dengan kebahagiaan dalam hidup seseorang.

b. *Workplace well-being* (WWB)

Zheng (2015) menyatakan bahwa *Workplace well-being* (WWB) merupakan dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, baik *dispositional affect* maupun *work-related affect* terdiri dari komponen positif dan negatif. WWB tidak hanya mencakup kepuasan kerja tapi juga emosi positif yang dialami seseorang terkait pekerjaannya. Aspek WWB mencakup elemen- elemen yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja.

c. *Psychological well-being* (PWB)

Menurut Zheng (2015) dimensi PWB berkaitan dengan kebutuhan psikologis manusia. Akar filosofis dari PWB terletak pada eudaimonisme, yang menekankan pada kondisi yang baik dari fungsi psikologis dan pemenuhan potensi pribadi. Beberapa perbedaan mengenai isi PWB mungkin muncul antara Timur dan Barat. Sebagai contoh, budaya Barat menekankan "penguasaan lingkungan" dan "otonomi" sebagai aspek PWB, sedangkan budaya kolektivistik timur berfokus pada orientasi yang harmonis dan kemasyarakatan atau saling ketergantungan (X. Zheng et al., 2015). Menurut Page dan Vella-Brodrick, 2009 (dalam Zheng et al., 2015) PWB terdiri dari enam dimensi: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain,

penguasaan lingkungan, otonomi, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup.

4. *Employee Well-Being* dalam Perspektif Islam

a. Sampel Teks Islam Tentang *Employee Well-being*

1.) *Employee Well-Being* dalam Q.S Al-Qasas ayat 26

Dari perspektif Islam, kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, mental, dan spiritual. Islam menekankan keadilan, penghormatan terhadap hak-hak karyawan, dan tanggung jawab moral pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan manusiawi. Kesejahteraan tidak hanya tentang gaji dan keamanan, tetapi juga mencakup perasaan dihargai, dukungan moral, dan ruang untuk tumbuh dan beribadah. Islam juga mendorong kepemimpinan yang penuh kasih sayang, adil, dan menghormati keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan cara untuk mencapai keridhaan Allah.

Penjelasan terakit *Employee Well-Being*, hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Qasas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ {٢٦}

Artinya : Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Ayat 26 Surat Al-Qasas tentang upah yang adil terkait erat dengan konsep kesejahteraan karyawan dalam Islam. Kesejahteraan

karyawan, menurut Islam, mencakup dimensi material dan spiritual yang terintegrasi dalam berbagai aspek. Asas keadilan menjadi landasan utama kesejahteraan pekerja melalui pemenuhan hak-hak dasar, termasuk upah yang adil dan tepat waktu, sebagaimana dalam hadits Nabi Muhammad ﷺ: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” Penghormatan terhadap martabat manusia, seperti khalifah Allah, berarti bahwa mengakui kontribusi karyawan berdampak pada kesejahteraan ekonomi, kesehatan mental, dan pemenuhan spiritual.

Konsep keseimbangan (*tawazun*) dalam *Employee Well-Being* mencakup keseimbangan antara tuntutan kehidupan pribadi dan profesional, kebutuhan material dan spiritual, serta hak dan kewajiban. Pengakuan terhadap kerja keras terkait dengan realisasi diri, sedangkan dalam Islam bekerja adalah ibadah dan tanggung jawab sosial yang memiliki nilai spiritual. Integrasi ekonomi dan etika ke dalam upah sejalan dengan konsep *falah* (kesejahteraan holistik), yang mencakup kesejahteraan material dan akhirat, dan tidak terbatas pada pemenuhan kebutuhan material. Ayat ini memberikan dasar konseptual untuk mengembangkan kesejahteraan karyawan yang komprehensif dari perspektif Islam, menciptakan lingkungan kerja yang produktif secara ekonomi dan bermakna secara spiritual.

B. Intensi *Turnover*

1. Definisi Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* mengacu pada kecenderungan atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain berdasarkan keputusan pribadi (Mobley, 1986). Intensi *turnover* juga mengacu pada keinginan individu untuk mengakhiri keanggotaannya dalam suatu organisasi dan pindah ke pekerjaan lain dengan harapan mendapat gaji yang lebih tinggi (Melky, 2015). Karyawan yang tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, beban kerja, atau peluang untuk mengembangkan diri, cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dan mencari pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan dan aspirasinya. Hal ini mencerminkan konsep Intensi *turnover* menurut (Zaki, 2016).

Menurut (Shaw et.al., 1998) dalam (Ekhananda, 2020) *Employee turnover* terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

a. Sukarela (*Voluntary turnover*)

Voluntary turnover atau *quit* terjadi ketika karyawan memilih untuk keluar dari suatu organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat ketertarikan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani serta ketersediaan peluang kerja lainnya.

b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

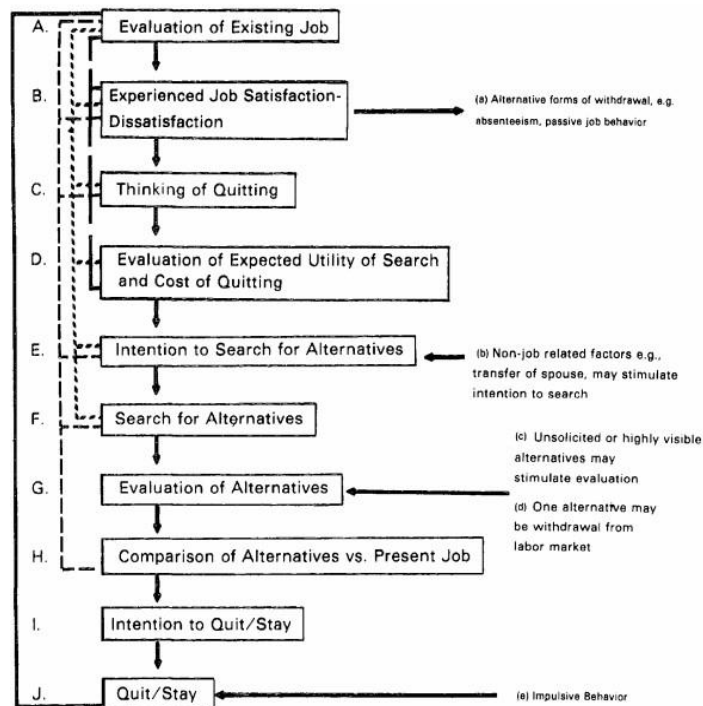
Sebaliknya, *Involuntary turnover* atau pemutusan hubungan kerja, merujuk pada keputusan pihak pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja, di mana karyawan yang terdampak tidak memiliki

kendali atas keputusan tersebut.

Terdapat perbedaan penyebab dan konsekuensi dari kedua jenis keputusan yang berbeda ini. *Voluntary turnover* merupakan bentuk *turnover* yang paling umum untuk diteliti, karena *voluntary turnover* cenderung berhubungan negatif dengan kinerja organisasi (Hom, Mitchell, Lee, & Griffeth, 2012). Shaw et.al (1998) menyebutkan bahwa *voluntary turnover* seringkali mengejutkan organisasi atau pemberi kerja sehingga tidak dapat dikelola oleh organisasi. *Voluntary turnover* juga mengganggu kinerja organisasi terutama yang berhubungan dengan produktivitas dan kinerja keuangan (Park & Shaw, 2013; Shaw, Gupta, & Delery, 2005). Organisasi harus mengeluarkan biaya yang besar untuk penggantian karyawan, dan juga mengeluarkan sumber daya manusia dan waktu untuk proses rekrutmen karyawan (Florea et al., 2023).

Mobley (1977) kemudian menguraikan model tentang proses bagaimana ketidakpuasan karyawan berkembang menjadi *turnover*, dengan menekankan pada proses adanya keinginan untuk berhenti atau Intensi *turnover*. Dalam model tersebut, *turnover* diawali dengan adanya perasaan tidak puas mengenai pekerjaannya atau *job dissatisfaction*, sehingga muncul pemikiran untuk berhenti atau *thoughts of quitting*. Kemudian karyawan akan mengevaluasi mengenai pekerjaannya saat ini dan *subjective expected utility* lalu muncul intensi untuk mencari pekerjaan baru atau *search intentions*. Karyawan akan evaluasi dan membandingkan antara berbagai alternatif yang ada atau

evaluation of alternatives dan *comparison of alternatives and present job*. Jika alternatif yang tersedia dianggap lebih baik dibandingkan pekerjaannya saat ini, maka akan muncul *quit intention* dan akhirnya karyawan tersebutpun akan berhenti (Salim, 2022).



Gambar 2. 1 Proses Keputusan Turnover

Sumber: Mobley (1977)

2. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover*

Mobley (dalam Alfresia, 2016) terdapat faktor yang mempengaruhi Intensi *turnover*, yaitu:

a. Karakteristik Individu

Organisasi adalah suatu lingkungan tempat para anggotanya bekerja bersama-sama untuk menentukan tujuan. Untuk mencapai tujuan ini, interaksi yang konstan antara berbagai elemen organisasi diperlukan. Kesiediaan seseorang untuk berganti pekerjaan dapat dipengaruhi oleh

karakteristik pribadi seperti usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan sosial. Aspek fisik meliputi kondisi suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan lokasi tempat kerja. Sementara itu, aspek sosial mencakup budaya sosial yang berlaku di tempat kerja, serta kualitas kehidupan kerja yang dialami karyawan.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang menjadi faktor dari Intensi *turnover* yaitu merupakan dari variabel psikologis yang mana variabel ini paling sering diteliti dikaitkan pada variabel turnover. Aspek dalam kepuasan kerja yang ditemukan bahwa berhubungan dengan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tersebut yang meliputi kepuasan akan upah atau gaji, promosi, kepuasan akan rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan atas supervise yang diterima (Hajdukova et al., 2015).

d. Komitmen Kerja

Dalam penelitian terkini tentang *intention to leave*, konsep komitmen kerja organisasional telah diperkenalkan sebagai faktor yang membantu menjelaskan proses tersebut sebagai suatu bentuk perilaku. Penting untuk membedakan antara komitmen kerja dan kepuasan kerja. Komitmen pada dasarnya mengacu pada respon emosional (affective) dari individu kepada seluruh organisasi, sedangkan kepuasan kerja

mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerja (Mohsen, 2015).

3. Aspek/ Indikator Intensi *turnover*

Pada aspek yang dikembangkan oleh Mobley (1978) memiliki tiga aspek Intensi *turnover* yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit or stay* yaitu:

a. Berpikir untuk Berhenti (*Thinking of quitting*)

Yaitu berpikir untuk memisahkan diri dari perusahaan/organisasi. Mengacu pada tingkat ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat mengarah pada keinginan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.

b. Niatan untuk Mencari (*Intention to search*)

Yaitu berpikir untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi tempat karyawan berada saat ini. mengacu pada kecenderungan seseorang untuk aktif mencari informasi tentang peluang pekerjaan baru di luar organisasi tempat mereka bekerja.

c. Niatan untuk berhenti atau tinggal (*Intention to quit*)

Yaitu keinginan untuk memutuskan hubungan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini. merujuk pada niat seseorang untuk secara aktif meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru di luar organisasi tempat mereka bekerja.

Ketiga aspek di atas sangat relevan untuk dipergunakan dengan kondisi organisasi saat ini yang sebelumnya mengalami tingkat *turnover*.

4. Intensi *turnover* dalam Perspektif Islam

a. Sampel Teks Islam Tentang Intensi *turnover*

(1) Intensi *turnover* dalam QS. Al-Qashash ayat 77

Segala pekerjaan hendaknya dilakukan dengan niat mencari keridhaan Allah. Kesadaran ini mendorong seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Ketika seseorang meyakini bahwa Allah adalah tujuan akhir hidupnya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin, mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, dan mengerjakan pekerjaannya secara profesional, karena bekerja merupakan bagian dari ibadah (Miranda, 2019). Di dalam Al-Qur'an dijelaskan pada surat Al-Qashash ayat 77 :

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Organisasi yang peduli dan mampu membangun kepercayaan karyawan akan mendapatkan komitmennya. Ketika karyawan merasa dihargai dan percaya pada organisasi, mereka menunjukkan loyalitas dan bekerja secara optimal untuk kebaikan bersama.

Kondisi ini mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena semua anggota terlibat aktif dan fokus pada prioritas yang ditetapkan. Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk mencari kesempatan kerja lain dan mempertimbangkan kemungkinan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun apabila tidak tersedia peluang yang lebih menarik, karyawan mungkin tidak langsung keluar tetapi malah menunjukkan perilaku menarik diri secara emosional dan mental, seperti datang terlambat, tidak hadir, kehilangan semangat dalam bekerja, atau menurunnya motivasi untuk memberikan kontribusi secara optimal. Kondisi ini berdampak negatif bagi organisasi karena dapat menimbulkan ketidakstabilan lingkungan kerja, menurunnya produktivitas, lingkungan kerja yang kurang menguntungkan serta meningkatnya biaya sumber daya manusia (Miranda, 2019). Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Al-Quran, Surat Al-Baqarah ayat 172, yang mengingatkan kita akan pentingnya menjaga keseimbangan dan kebaikan dalam aktivitas sehari-hari, termasuk dalam bekerja :

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya : ”Wahai orang-orang yang beriman! Makanlah dari rezeki yang baik yang Kami berikan kepada kamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika kamu hanya menyembah kepada-Nya.”

C. Pengaruh *Employee Well Being* terhadap Intensi *Turnover*

Employee Well-Being merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan karena memiliki dampak yang besar terhadap efisiensi berbagai biaya, seperti biaya yang berkaitan dengan kesehatan karyawan, tingkat absensi (*absenteeism*), turnover karyawan (*turnover*), kinerja (*job performance*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Adanya *Employee Well-Being* memberikan manfaat ganda: tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendukung kepentingan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan (Aryanti, 2020).

Kesejahteraan karyawan mencakup tiga dimensi utama: *Life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*, yang mencerminkan kesejahteraan hidup, pekerjaan, dan kondisi psikologis karyawan. Ketiga aspek tersebut berperan dalam membentuk sikap positif karyawan sehingga mampu bertahan dan merasa nyaman di tempat kerja. Di sisi lain, ketika karyawan tidak merasa puas atau nyaman, mereka cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari peluang di tempat lain (Dwi Septiani, 2018).

Menurut Cropanzano dan Greenberg (dalam Amin dan Akbar, 2013), salah satu faktor utama yang menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan (Intensi *turnover*) adalah adanya persepsi ketidakadilan di lingkungan kerja. Karyawan cenderung keluar dari perusahaan ketika merasa kesejahteraannya tidak terpenuhi. Padahal, pemberian kesejahteraan yang memadai tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga perusahaan. Karyawan yang berkembang akan lebih termotivasi untuk

memberikan kinerja terbaik, menghasilkan produk berkualitas, meningkatkan laba perusahaan, dan membantu mempertahankan loyalitas pelanggan (Saad, 2018).

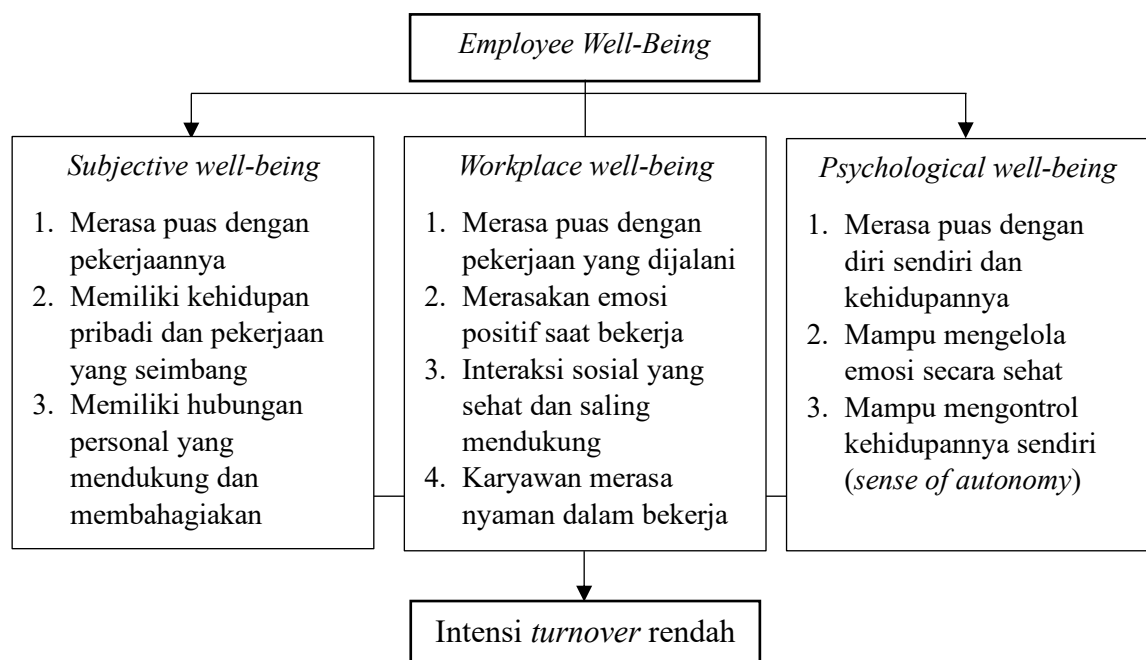
Penelitian ini menyoroti tiga aspek *Employee Well-Being*: *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih sering mengalami hal-hal positif di tempat kerja. Hal ini menciptakan perasaan bahagia yang juga memengaruhi kualitas pekerjaan anda. Pengalaman positif ini menumbuhkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya membuat karyawan ingin terus bekerja di perusahaan dan tidak ingin keluar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Norma (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan dan hubungan negatif antara *Employee Well-Being* (*subjective well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*) dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi *Employee Well-Being* (*subjective well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*) karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan, dan sebaliknya. Didukung juga dengan penelitian Aisyah, dkk (2024) terdapat pengaruh negatif *workplace well-being* terhadap intensi *turnover* karyawan. Didukung juga oleh penelitian Watoni & Suyono (2020) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan negatif antara *workplace well-being* terhadap Intensi *turnover*. Berdasarkan hasil teori dan penelitian terdahulu yang didapatkan, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H1 : Terdapat pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Intensi *turnover*.

D. Kerangka Berfikir

Menurut Machfudz (2014), kerangka berpikir atau yang disebut juga dengan *conceptual framework* merupakan suatu model konseptual yang menunjukkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka berpikir ini juga memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi fokus penelitian. Uraian tentang teori dan hasil penelitian terdahulu merupakan dasar utama dalam membentuk kerangka berpikir, yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Adapun kerangka berfikir pada penelitian pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Intensi *turnover* sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berfikir yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (Ha) : *Employee Well-Being* berpengaruh negatif terhadap Intensi *turnover* karyawan di PT.X Surabaya,
2. Hipotesis 2 (Ho) : *Employee Well-Being* tidak berpengaruh terhadap Intensi *turnover* karyawan di PT.X Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal yang berfokus pada pengujian pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kuantitatif kausal merupakan pendekatan dalam penelitian yang mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain yang memiliki sebab akibat. Penelitian ini menguji hipotesis yang ditetapkan dan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian kuantitatif adalah studi ilmiah sistematis yang menganalisis komponen-komponen suatu fenomena dan hubungan kausal di antara komponen-komponen tersebut. Metode ini didefinisikan sebagai studi sistematis suatu fenomena yang menggunakan teknik statistik, matematika atau komputer untuk mengumpulkan data yang terukur (Aiman et al., 2022).

Menurut Sugiyono (2017:2) yang dimaksud dengan metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sekaran (2006) penelitian kuantitatif kausalitas merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh-mana variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif kausalitas karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *employee well-being* (X) terhadap Intensi *turnover* (Y) karyawan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala bentuk hal yang peneliti putuskan untuk pelajari guna memperoleh informasi tentang variabel tersebut dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul "Pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Intensi *turnover* Karyawan di PT. X Surabaya". Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu *Employee Well-Being* (X) dan variabel terikat yaitu Intensi *turnover* (Y). Teknik ini menggunakan analisis regresi sederhana, suatu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antara variabel *independen* dan *dependen*. Sebagaimana dijelaskan Arikunto (2002:296), analisis regresi sederhana merupakan suatu metode analisis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, variabel prediktor, atau variabel anteseden. Dalam konteks Indonesia, variabel ini biasa disebut sebagai variabel bebas. Menurut Hardani et al.,(2020, hlm. 399), variabel *independen* atau variabel bebas merupakan variabel yang akan mempengaruhi variabel *dependen* (terikat) dalam suatu eksperimen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Employee Well-Being* (variabel X).

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Dalam bahasa Indonesia, ini secara umum disebut variabel terikat. Menurut Hardani et al.,(2020, hlm. 399), Variabel *dependen* atau variabel

terikat merupakan variabel yang akan dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu eksperimen. Dalam penelitian ini, Intensi *turnover* didefinisikan sebagai variabel terikat (variable Y).

Hubungan antara kedua variabel dalam desain penelitian ini ditunjukkan pada bagan berikut :



Gambar 3. 1 Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

X = Variabel *Employee Well-Being*

Y = Variabel Intensi *turnover*

—→ = Pengaruh secara simultan

C. Definsi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang menggambarkan makna operasional istilah-istilah yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Definisi ini memberikan penjelasan tentang istilah yang digunakan dalam pencarian. Definisi operasional berfungsi untuk memastikan pemahaman operasional penelitian dan menyediakan dasar untuk pengembangan terperinci kisi instrumen penelitian. Nazir (1999:152) menyatakan bahwa, definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan memberikan makna, menentukan tindakan atau menyediakan operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyajikan definisi operasional kedua variabel secara terpisah :

1. *Employee Well-Being*

Employee well-being adalah persepsi, perasaan dan kepuasan karyawan sebagai penilaian pengalaman psikologis yang mereka miliki dalam melakukan pekerjaan sehari-hari untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan profesional mereka. Ada 3 dimensi utama *Employee Well-Being* yaitu, *Life Well-Being*, *Workplace Well-Being*, dan *Psychological Well-Being*.

2. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* merupakan kecenderungan karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. Ada tiga aspek utama Intensi *turnover*, yaitu: *thinking to quitting* (pikiran tentang berhenti), *intention to search* (niat mencari pekerjaan lain), dan *intention to quitting* (niat untuk benar-benar berhenti).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merujuk pada sekelompok individu yang memiliki satu atau lebih karakteristik serupa yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam suatu penelitian (Wicaksono, 2022). Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi mencakup semua karakteristik atau atribut yang melekat pada subjek atau objek yang dipelajari, bukan hanya jumlahnya.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. X Surabaya. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian HRD PT. X,

jumlah keseluruhan karyawan adalah 248 orang. Dipilihnya PT. Perusahaan X sebagai lokasi penelitian karena bergerak di bidang jasa boga perusahaan penerbangan ternama, dengan kapasitas produksi yang cukup besar, yakni sekitar 13.000 porsi makanan per hari, baik berupa catering maupun frozen food. Pemilihan ini juga didasarkan pada data tingkat turnover karyawan yang berada di atas 5%. Merujuk pada pendapat Maeir (dalam: Pristianti, 2015), tingkat turnover dikatakan tinggi apabila berada di atas 5%. Di PT. Perusahaan X sendiri, rata-rata tingkat turnover pada tahun 2022-2024 sebesar 9,65%, yang berarti selalu berada di atas ambang batas tersebut.

2. Sampel

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika penelitian melibatkan kurang dari 100 orang, lebih baik menggunakan semua populasi sebagai sampel. Akan tetapi, apabila jumlah subjek lebih besar dari 100, maka dapat diambil sampel sebanyak 10-15% atau 20-25% dari total populasi (Suharsimi, 2006).

Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* sebagai metode pengambilan sampel. *Simple random sampling* merupakan Teknik *Probability Sampling* dengan cara memilih sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Populasi yang termasuk dalam penelitian ini terdiri dari 248 individu. Dengan memperhitungkan margin kesalahan atau tingkat signifikansi 10%, ukuran sampel penelitian ini adalah 71 orang.

Pengambilan jumlah sampel diperoleh dari perhitungan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e^2 = Dalam pengambilan sampel, tingkat kesalahan maksimum yang dapat diterima atau tingkat signifikansi biasanya ditetapkan pada 0,1 (10%).

Penentuan jumlah sampel dari rumus Slovin dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{248}{1 + 248(0,1)^2} = \frac{248}{3,48} = 71,2 = 71 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diatas, diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 karyawan dari populasi 248 karyawan dengan batas toleransi sebesar 10%.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian adalah strategi atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk penyelidikan ilmiah. Memilih metode yang tepat sangat penting karena secara langsung memengaruhi validitas dan konsistensi temuan penelitian. Metode ini harus konsisten dengan tujuan penelitian, karakteristik data yang diperlukan, ketersediaan sumber daya dan aspek etika yang relevan (Mukhamad Fathoni, 2019).

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner sering menggunakan daftar periksa (*checklist*) dan skala penilaian. Alat ini digunakan untuk menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (*checklist*) adalah serangkaian perilaku, karakteristik, atau item lain yang dicari oleh peneliti. Baik peneliti maupun partisipan survei hanya perlu menunjukkan apakah setiap item pada daftar tersebut diamati, ada, atau benar, atau sebaliknya. Sementara itu, skala penilaian lebih efektif ketika perilaku memerlukan evaluasi, biasanya menggunakan skala Likert (Hardani et al., 2020).

Tahap pengumpulan data memegang peranan penting dalam proses penelitian, sebab data yang terkumpul menjadi dasar analisis hasil penelitian. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa skala psikologi. Responden diukur menggunakan dua skala psikologi yaitu Skala *Employee Well-Being* yang dikembangkan oleh Zheng et al. (2015) dan skala Intensi *turnover* yang dimodifikasi dari skala Mobley (1978). Untuk kedua pengukuran tersebut, model skala Likert diterapkan. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Penelitian ini menggunakan model skala dengan empat alternatif jawaban, dimana pernyataan *favorable* (positif) diberi nilai 1 sampai dengan 4 dengan urutan sebagai berikut: STS (Sangat Tidak Setuju) bernilai 1, TS (Tidak Setuju) bernilai 2, S (Setuju) bernilai 3, dan SS (Sangat Setuju) bernilai 4. Untuk pernyataan *unfavorable* (negatif) diberi nilai dengan urutan terbalik

yaitu: STS (Sangat Tidak Setuju) bernilai 4, TS (Tidak Setuju) bernilai 3, S (Setuju) bernilai 2, dan SS (Sangat Setuju) bernilai 1.

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert

Jawaban	Skor Favorable	Skor Unfavorable
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

F. Instrumen Penelitian

1. Skala *Employee Well-Being*

Dalam penelitian ini, skala *Employee Well-Being* disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah dijabarkan oleh Zheng et.al (2015). Skala ini dimodifikasi dari skala penelitian (Rahmi et al., 2021).

Tabel 3. 2 Blueprint Skala *Employee Well-Being*

No	Aspek	No.Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Life Well-Being</i> (LWB)	1,2,3,4,5,6		6
2	<i>Workplace Well-Being</i> (WWB)	7,8,9,10,11,12		6
3	<i>Psychological Well-Being</i> (PWB)	13,14,15,16,17,18		6
Jumlah				18

2. Skala Intensi *Turnover*

Dalam penelitian ini, skala Intensi *turnover* disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah dijabarkan oleh Mobley (2011). Skala ini dimodifikasi dari skala penelitian (Rahma, 2020).

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Intensi *turnover*

No	Aspek	No.Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pemikiran untuk keluar (<i>Thinking of quitting</i>)	1,2,3,4,5		5
2	Niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain (<i>Intention to search</i>)	6,7,8,9,10		5
3	Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>)	11,12,13,14,15		5
Jumlah				15

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* dan mengacu pada sejauh mana alat ukur dapat mengukur secara akurat dan tepat sesuai dengan fungsi pengukurannya. Ini memverifikasi apakah peralatan yang digunakan dapat memberikan hasil pengukuran yang akurat dan konsisten dengan tujuan penelitian. Untuk menentukan validitas suatu item, peneliti harus menghubungkan nilai item tersebut dengan nilai total semua item. Jika koefisien korelasi antara suatu item dan jumlah total item adalah 0,3 atau lebih tinggi, maka dapat dinyatakan bahwa item tersebut termasuk valid. Sebaliknya apabila koefisien korelasinya kurang dari 0,3 maka item tersebut dianggap tidak valid (Azwar, 2018).

Item yang menunjukkan validitas dimasukkan dalam fase pengujian berikutnya. Item yang tidak memenuhi kriteria validitas dikeluarkan dari instrumen penelitian. Sebelum menguji validitas item pada responden, peneliti menguji item pada ahli. Validitas yang digunakan

dalam penelitian ini adalah validitas isi. Ini adalah jenis validitas yang diperoleh dengan menguji konten instrumen menggunakan analisis rasional atau penilaian ahli (Azwar, 2019). Para ahli melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa item yang dikembangkan cocok untuk didistribusikan kepada responden. Dalam kasus ini, peneliti memastikan bahwa ada beberapa orang yang memenuhi syarat untuk melakukan evaluasi.

Berdasarkan hasil uji ahli (*expert judgement*), peneliti memperoleh masukan berupa saran dan pendapat untuk memperbaiki pernyataan dalam item tersebut. Peneliti kemudian merevisi beberapa pernyataan berdasarkan informasi yang diberikan. Hal ini karena peneliti merasa bahwa pendapat ahli memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang klaim item dan sangat relevan. Adapun untuk uji kesahihan aitem yakni menggunakan teknik korelasi *Product Momen* dari Pearson, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = korelasi antara x dengan y

x_i = nilai x ke- i

y_i = nilai y ke- i

n = banyaknya nilai

Dalam penelitian ini, analisis validitas dilakukan dengan pengujian validitas konstruk menggunakan *software* komputer.

a.) *Skala Employee Well-Being*

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen *Employee Well-Being*

No.Aitem	Koefisien Korelasi	R Kriteria	Interpretasi
1	0,705	0,3	Valid
2	0,762	0,3	Valid
3	0,755	0,3	Valid
4	0,745	0,3	Valid
5	0,813	0,3	Valid
6	0,821	0,3	Valid
7	0,613	0,3	Valid
8	0,735	0,3	Valid
9	0,858	0,3	Valid
10	0,871	0,3	Valid
11	0,713	0,3	Valid
12	0,660	0,3	Valid
13	0,799	0,3	Valid
14	0,840	0,3	Valid
15	0,841	0,3	Valid
16	0,710	0,3	Valid
17	0,723	0,3	Valid
18	0,773	0,3	Valid

Tabel 3. 5 Sebaran Aitem Skala *Employee Well-Being*

Dimensi/indikator	Aitem Valid	Aitem Gugur
<i>Life Well Being</i> (LWB)	1,2,3,4,5,6	-
<i>Workplace Well-Being</i> (WWB)	7,8,9,10	-
<i>Psychological Well-Being</i> (PWB)	11,12,13,14,15,16,17,18	-

Berdasarkan analisis 18 item skala *Employee Well-Being*, ditemukan bahwa 18 item tergolong valid dan tidak ada aitem yang gugur. Validitas ini ditentukan dengan menggunakan nilai rTabel sebesar 0,361 sebagai batas minimum kriteria validitas.

b.) Skala Intensi turnover

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Intensi turnover

No.Aitem	Koefisien Korelasi	R Kriteria	Interpretasi
1	0,799	0,3	Valid
2	0,866	0,3	Valid
3	0,856	0,3	Valid
4	0,873	0,3	Valid
5	0,872	0,3	Valid
6	0,917	0,3	Valid
7	0,878	0,3	Valid
8	0,839	0,3	Valid
9	0,836	0,3	Valid
10	0,863	0,3	Valid
11	0,811	0,3	Valid
12	0,822	0,3	Valid
13	0,831	0,3	Valid
14	0,843	0,3	Valid
15	0,863	0,3	Valid

Tabel 3. 7 Sebaran Aitem Skala Intensi turnover

Dimensi/indikator	Aitem Valid	Aitem Gugur
<i>Thinking of quitting</i> (Pemikiran Untuk Meninggalkan Perusahaan)	1,2,3,4,5	-
<i>Intention to search</i> (Keseriusan Mencari Pekerjaan)	6,7,8,9,10	-
<i>Intention to quit</i> (Keseriusan Keluar Dari Perusahaan)	11,12,13,14,15	-

Berdasarkan analisis 15 item skala Intensi *turnover*, ditemukan bahwa 15 item tergolong valid dan tidak ada aitem yang gugur. Validitas ini ditentukan dengan menggunakan nilai rTabel sebesar 0,361 sebagai batas minimum kriteria validitas.

2. Uji Reabilitas

Istilah reabilitas berasal dari kata bahasa Inggris "*reliability*" dan berarti ketergantungan, keandalan, stabilitas, dan konsistensi. Inti dari konsep reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran dikatakan andal jika dilakukan beberapa kali pada kelompok subjek yang sama dan menghasilkan data yang relatif konsisten (Azwar, 2019).

Untuk menguji reliabilitas instrumen seperti kuesioner dan survei dapat digunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode ini menghitung koefisien reliabilitas dengan nilai antara 0,00 dan 1,00. Tujuan utama uji *Cronbach Alpha* adalah untuk mengukur tingkat konsistensi internal skor tes, yang merupakan indikasi keandalan suatu alat ukur. Apabila nilai koefisien berada pada rentang 0 sampai dengan 1,00 maka instrumen dinyatakan reliabel. Nilai koefisien yang mendekati 1,00 menunjukkan instrumen yang lebih andal. Sebaliknya, koefisien yang mendekati nol menunjukkan keandalan instrumen yang rendah (Azwar, 2019). Adapun rumus *Chornbach Alpha* menurut Arikunto (2003) adalah sebagai berikut:

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ac} = koefisien reliabilitas alpha cronbach

k = banyak butir/item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah/total varians per-butir/item pertanyaan

σ_t^2 = jumlah atau total varians

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan bantuan software komputer. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah lulus uji reliabilitas. Skala tersebut dianggap reliabel karena koefisien reliabilitasnya melebihi ambang batas standar minimum yaitu 0,6. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Jumlah Aitem Valid	Koefisien Alpha
<i>Employee Well-Being</i> (X)	18	0,957
Intensi <i>turnover</i> (Y)	15	0,973

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Employee Well-Being*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	18

Berdasarkan Tabel 3.9, instrumen untuk mengukur *Employee Well-Being* memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,957. Karena nilai ini secara signifikan melampaui ambang batas keandalan sebesar 0,6, dapat diasumsikan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Karena keandalannya yang tinggi, instrumen ini cocok digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Intensi *turnover*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	15

Berdasarkan Tabel 3.10, instrumen untuk mengukur Intensi *turnover* memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,973. Karena nilai ini secara signifikan melampaui ambang batas keandalan sebesar 0,6, dapat

diasumsikan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Karena keandalannya yang tinggi, instrumen ini cocok digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Metode korelasi digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Metode ini diterapkan untuk menilai adanya hubungan antara dua variabel atau lebih sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu terdapat korelasi negatif signifikan antara *Employee Well-Being* dengan Intensi *turnover* karyawan di PT. X Surabaya. Pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan software komputer.

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum data, yang dinilai berdasarkan rata-rata (*mean*), deviasi standar, varians, nilai maksimum, nilai minimum, jumlah total (*sum*), *kurtosis*, dan *skewness* atau derajat kemiringan distribusi data (Ghozali, 2011). Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan menguraikan data yang diperoleh peneliti dalam bentuk angka. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, data kemudian diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi (Sugiyono, 2017).

a.) Mean

Ini adalah rata-rata matematik yang diperoleh dengan membagi jumlah semua nilai dengan jumlah data yang digunakan dalam perhitungan.

$$M = \sum \frac{FX}{N}$$

Keterangan :

M = Mean

N = Jumlah total

FX = Jumlah frekuensi skor dalam distribusi

b.) Deviasi Standar

Setelah rata-rata diketahui, maka langkah selanjutnya mencari standar deviasi. Nilai deviasi standar adalah ukuran yang digunakan untuk

$$S = \sqrt{\frac{\sum (xi - \bar{x})^2}{(n - 1)}}$$

menentukan distribusi data dalam sampel dan untuk melihat seberapa dekat data dengan nilai rata-rata. Simpangan baku atau deviasi standar, merupakan ukuran dispersi yang paling efektif karena mencerminkan derajat dispersi setiap unit observasi (Ghozali, 2018). Standar deviasi atau simpangan baku dari data yang telah disusun dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

S = Standar deviasi

xi = Nilai x ke 1 sampai ke n

$\bar{x}$ = Nilai rata-rata

n = Jumlah sampel

Standar deviasi menunjukkan derajat penyebaran data dari nilai mean. Makin tinggi nilai standar deviasi, makin besar pula variasi

dalam data, dan sebaliknya. Jika standar deviasi jauh melebihi nilai mean, maka nilai mean tersebut tidak cocok digunakan sebagai deskripsi semua data. Di sisi lain, jika standar deviasi lebih kecil daripada nilai mean, maka mean dapat dianggap representasi baik dari data secara keseluruhan (Angelia, 2020).

c.) Kategorisasi

Tujuan kategorisasi hierarkis adalah mengelompokkan individu ke dalam kategori yang terstruktur secara hierarkis, berdasarkan kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Saifuddin Azwar, 2017). Proses kategorisasi ini dilakukan menggunakan rumus berikut.

Tabel 3. 11 Kriteria Jenjang

Kriteria jenjang	Kategorisasi
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

d.) Analisis Prosentase

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Prosentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Subjek

I. Uji Asumsi

a.) Uji Normalitas

Uji distribusi normal digunakan untuk mengevaluasi apakah data mengikuti pola distribusi normal, sehingga dapat dianalisis menggunakan statistik parametrik (statistik inferensial). Karena jumlah responden dalam penelitian ini lebih dari 50 orang, maka digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan software komputer. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* data dapat dikatakan normal (tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik) apabila Z berada $< 1,97$. Menurut Ghozali (2013:22), kriteria keputusan dalam pengujian normalitas adalah:

- a. Jika data terdistribusi secara diagonal dan mengikuti arah tersebut, atau jika histogram menunjukkan pola distribusi normal, model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.
- b. Sebaliknya, apabila data tersebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah tersebut, atau jika histogram tidak mencerminkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.

b.) Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan suatu metode untuk mengetahui apakah sebaran data pada suatu penelitian memperlihatkan pola hubungan linear atau tidak (Winarsono, 2017). Uji linearitas dilakukan dengan menentukan persamaan garis regresi antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Setelah persamaan regresi diperoleh, langkah

berikutnya adalah menguji signifikansi koefisien regresi dan linearitas hubungan antara kedua variabel. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel terikat. Data dinyatakan linear jika nilai signifikansinya $<0,05$. Uji linearitas dilakukan menggunakan Uji *Compere Means Test for Linarity*, didukung oleh software komputer.

J. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X). Keduanya adalah data berskala. Oleh karena itu, analisis regresi sederhana digunakan. Winarsuhu (2009) menyatakan bahwa analisis regresi dapat digunakan untuk: (a) meramalkan atau mengestimasi variasi nilai variabel Y berdasarkan variabel X, (b) menentukan bentuk hubungan antara variabel X dan Y, dan (c) menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel X dan Y. Rumus persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai dari variabel terikat (dependen)

X = Nilai dari variabel bebas (idependen)

a = nilai konstanta

b = koofisien regresi

Signifikansi persamaan regresi diuji dengan membandingkan nilai F empiris dengan nilai F teoritis yang diperoleh dari tabel distribusi F.

Perhitungan nilai F empiris (calculated F) dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

Keterangan :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

F_{reg} = Harga F garis regresi

RK_{reg} = Rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = Rerata kuadrat residu

Saat melakukan perhitungan menggunakan rumus di atas, peneliti menggunakan software komputer. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah: jika nilai signifikansi (p) <0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

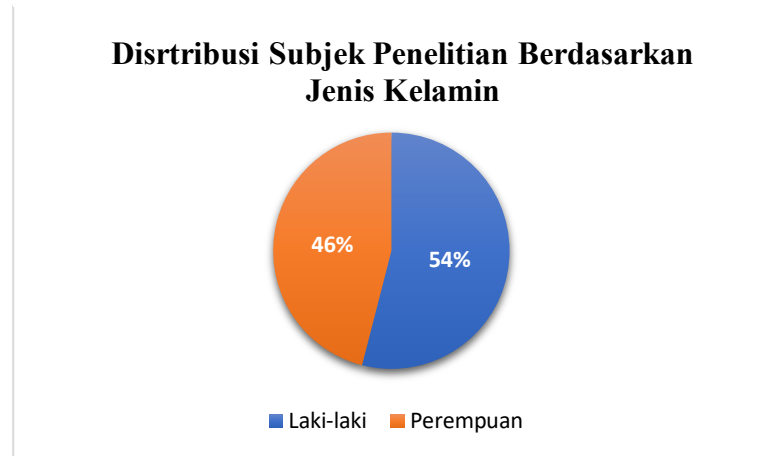
1. Waktu dan Tempat Penelitian

Pengumpulan data dilakukan di PT.X Surabaya terhadap karyawan aktif, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak di seluruh divisi. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Forms, di mana peneliti menyebarkan tautan kuesioner kepada beberapa karyawan dan meminta bantuan mereka untuk memaksimalkan pendistribusiannya ke seluruh divisi terkait. Periode pendistribusian kuesioner berlangsung dari tanggal 7 Mei 2025 sampai dengan tanggal 11 Mei 2025.

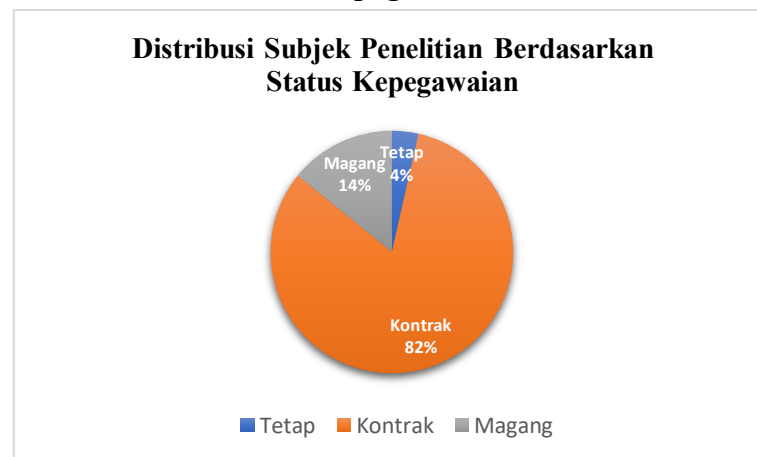
2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan aktif PT.X Surabaya. Jumlah orang yang terlibat dalam penelitian ini adalah 85 orang dari total populasi 248 orang yang tersebar di seluruh departemen PT. X Surabaya. Dengan rincian jumlah subjek berjenis kelamin Perempuan sebanyak 39 orang (46%) dan laki-laki sebanyak 46 orang (54%). Dengan spesifikasi pegawai tetap berjumlah 3 orang (4%), pegawai kontrak berjumlah 70 orang (82%), dan pegawai magang sebanyak 12 orang (14%).

Gambar 4. 2 Disrtribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4. 3 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian



3. Prosedur Pengambilan Data

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan aktif PT. X Surabaya. Kuesioner disebarikan secara daring dalam bentuk link *Google Form* yang disebarikan via WhatsApp, dengan perwakilan dari masing-masing departemen mendistribusikannya ke masing-masing grup WA departemen. Peneliti membutuhkan waktu empat hari (7-11 Mei 2025) untuk mengumpulkan

tanggapan dari semua responden di berbagai departemen agar terpenuhi target responden yang diharapkan.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif

Untuk mengetahui karakteristik data dalam penelitian ini, dilakukan analisis deskriptif. Analisis ini menghasilkan pengukuran statistik berupa nilai rata-rata (*mean*), nilai terendah (minimum) dan tertinggi (maksimum), serta simpangan baku (standar deviasi) untuk setiap variabel yang diteliti. Hasil pengukuran tersebut kemudian menjadi dasar bagi proses kategorisasi data menjadi tiga level yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Employee Well-Being</i>	85	43	67	58.98	5.028
Intensi <i>turnover</i>	85	18	55	36.51	10.382
Valid N (listwise)	85				

Sumber :Output software komputer, data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan pada table 4.1, hasil Uji Deskriptif di atas dapat diperoleh penjelasan:

1. Variabel *Employee Well-Being* (X), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 43 sedangkan nilai maksimum sebesar 67 dan rata rata *Employee Well-Being* sebesar 58,98. Standar deviasi data *Employee Well-Being* adalah 5,028.
2. Variabel Intensi *turnover* (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 18 sedangkan nilai maksimum sebesar 55 dan

rata rata Intensi *turnover* sebesar 36,51. Standar deviasi data Intensi *turnover* adalah 10,382.

Setelah mean dan standar deviasi ditentukan, langkah berikutnya adalah mengkategorikan data berdasarkan kriteria yang ditetapkan sebelumnya.

Tabel 4. 2 Pembagian Kategorisasi

Kriteria jenjang	Kategorisasi
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

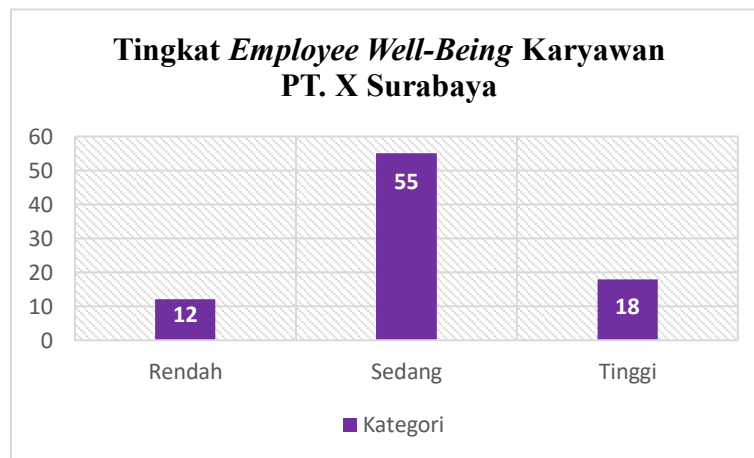
a. Analisis Data *Employee Well-Being*

1.) Kategorisasi *Employee Well-Being*

Tabel 4. 3 Kategorisasi Data *Employee Well-Being*

Tingkat	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 64$	18	21,2 %
Sedang	$53,95 \leq X < 64$	55	64,7 %
Rendah	$X < 53,952$	12	14,1 %

Hasil yang disajikan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 85 responden, 18 orang (21,2%) teridentifikasi memiliki tingkat EWB tinggi, 55 orang (64,7%) memiliki tingkat EWB sedang, dan 12 orang (14,1%) memiliki tingkat EWB rendah. Dari sebaran data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. X Surabaya memiliki tingkat EWB dalam kategori sedang. Kategorisasi ini juga dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 6 Diagram Tingkat *Employee Well-Being*

2.) Kategorisasi Tiap Aspek *Employee Well-Being*

Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Setiap Aspek *Employee Well-Being*

Aspek	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
<i>Life Well Being</i> (LWB)	Tinggi	37	44%
	Sedang	38	45%
	Rendah	10	12%
<i>Workplace Well-Being</i> (WWB)	Tinggi	32	38%
	Sedang	49	58%
	Rendah	4	5%
<i>Psychological Well-Being</i> (PWB)	Tinggi	34	40%
	Sedang	43	51%
	Rendah	8	9%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada aspek *Life Well-Being* (LWB), responden yang masuk ke dalam LWB kategori rendah sebesar 12% dengan jumlah 10 responden, kategori sedang sebesar 45% dengan jumlah 38 responden, dan kategori tinggi sebesar 44% dengan jumlah 37 responden. Pada aspek *Workplace Well-Being* (WWB), responden yang masuk ke dalam kategori WWB rendah sebesar 5% dengan jumlah 4 responden, kategori sedang sebesar 58% dengan jumlah 49 responden, dan kategori tinggi sebesar 38% dengan jumlah 32 responden. Pada aspek

Psychological Well-Being (PWB), responden yang masuk ke dalam kategori PWB rendah sebesar 9% dengan jumlah 8 responden, kategori sedang sebesar 51% dengan jumlah 43 responden, dan kategori tinggi sebesar 40% dengan jumlah 34 responden.

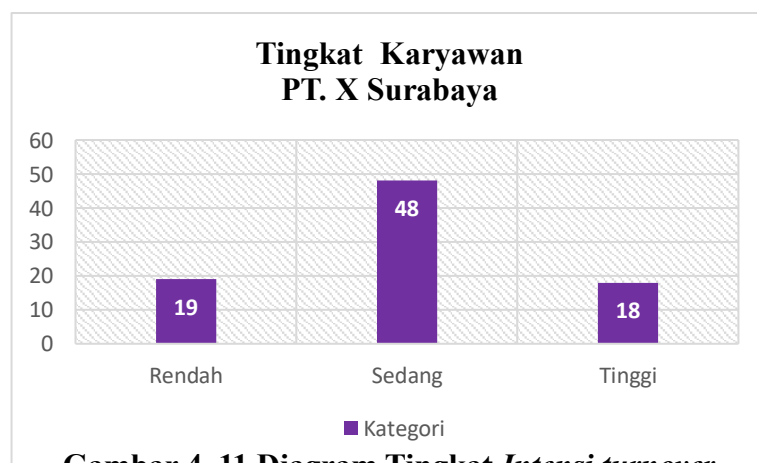
b. Analisis Data Intensi *turnover*

1.) Kategorisasi Intensi *turnover*

Tabel 4. 5 Kategorisasi Data Intensi *turnover*

Tingkat	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 46,89$	18	21,2 %
Sedang	$26 \leq X < 46,89$	48	56,5 %
Rendah	$X < 26$	19	22,4 %

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang karyawan PT. X Surabaya mempunyai Intensi *turnover* yang rendah yakni sebesar 22,4 % dari seluruh responden. Dari 85 responden, 48 orang (56,5%) menunjukkan Intensi *turnover* sedang. Teridentifikasi 18 karyawan yang mempunyai Intensi *turnover* tinggi, yang setara dengan 21,2% dari total populasi yang diteliti. Kategori ini juga bisa dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4. 11 Diagram Tingkat Intensi *turnover*

2.) Kategorisasi Tiap Aspek Intensi *turnover*

Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Setiap Aspek Intensi *turnover*

Aspek	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
<i>Thinking of quitting</i>	Tinggi	12	14%
	Sedang	46	54%
	Rendah	27	32%
<i>Intention to search</i>	Tinggi	15	18%
	Sedang	45	53%
	Rendah	25	29%
<i>Intention to quit</i>	Tinggi	12	14%
	Sedang	51	60%
	Rendah	22	26%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada aspek *Thinking of quitting*, responden yang masuk ke dalam kategori rendah sebesar 32% dengan jumlah 27 responden, kategori sedang sebesar 54% dengan jumlah 46 responden, dan kategori tinggi sebesar 14% dengan jumlah 12 responden. Pada aspek *Intention to search*, dengan rincian responden yang masuk ke dalam kategori rendah sebesar 29% dengan jumlah 25 responden, kategori sedang sebesar 53% dengan jumlah 45 responden, dan kategori tinggi sebesar 18% dengan jumlah 15 responden. Pada aspek *Intention to quit*, dengan rincian responden yang masuk ke dalam kategori rendah sebesar 26% dengan jumlah 22 responden, kategori sedang sebesar 60% dengan jumlah 51 responden, dan kategori tinggi sebesar 14% dengan jumlah 12 responden.

2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data penelitian mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dianalisis dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Apabila nilai signifikansi (p) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai p kurang dari 0,05, maka data tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.98796390
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negatif	-.065
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

Tabel 4.7 menunjukkan hasil analisis normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan data pada tabel, terlihat nilai signifikansinya mencapai 0,075. Pada gambar tersebut, hasil yang diperoleh lebih besar dari batas kritis 0,05 ($0,075 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel data penelitian memenuhi syarat distribusi normal. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 maka kondisi tersebut berarti data tidak terdistribusi normal.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memeriksa apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear. Hubungan linier kedua variabel dapat dipastikan apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Namun apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak menunjukkan

hubungan linear. Hasil analisis uji linearitas variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini disajikan di bawah ini.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Lineritas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi turnover * Employee Well-Being	Between Groups	(Combined)	1818.143	19	95.692	.860	.631
		Linearity	673.456	1	673.456	6.050	.017
		Deviation from Linearity	1144.688	18	63.594	.571	.907
	Within Groups		7235.104	65	111.309		
	Total		9053.247	84			

Sumber : Output software komputer, Data sekunder yang telah diolah.

Hasil uji linieritas apabila nilai *deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat linearitas. Pada hasil penelitian variabel *Employee Well-Being* terhadap Intensi turnover dengan hasil *deviation from linearity* sebesar 0,907 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dari itu hasil ini didapatkan hasil kesimpulan adanya korelasi antara variabel *psychological well-being* dan Intensi turnover.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur kekuatan hubungan statistik antara variabel independen dan dependen. Analisis korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara variabel penelitian. Hubungan yang terungkap oleh pengujian ini bisa positif, yang menunjukkan bahwa kedua variabel bergerak ke arah yang sama, atau negatif, yang menunjukkan

pergerakan berlawanan antara variabel yang diuji. Tabel 4.5 berikut ini menyajikan hasil perhitungan uji korelasi dua variabel penelitian:

Tabel 4. 9 Uji Korelasi

Correlations			
		<i>Employee Well-Being</i>	Intensi <i>turnover</i>
<i>Employee Well-Being</i>	Pearson Correlation	1	-.273 [*]
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	85	85
Intensi <i>turnover</i>	Pearson Correlation	-.273 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	85	85

Hasil analisis korelasi yang tersaji pada tabel 4.9 mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara *Employee Well-Being* (X) dan Intensi *turnover* (Y). Nilai koefisien korelasi terukur sebesar -0,273 dengan signifikansi $p = 0,012$, yang berada di bawah ambang batas kritis 0,05. Tanda negatif pada koefisien korelasi mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan negatif (berbanding terbalik), di mana peningkatan tingkat kesejahteraan karyawan cenderung diikuti dengan penurunan keinginan untuk meninggalkan organisasi, dan sebaliknya.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 10 Uji Regresi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.074	.063	10.048

Tabel 4.10 di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu 0,273. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,074, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (*Employee Well-Being*) terhadap variabel terikat (Intensi *turnover*) adalah sebesar 7,4%, sedangkan sisa lainnya 92,6% Intensi *turnover* dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat kesimpulan dari hasil analisis uji regresi linear yakni terdapat pengaruh antara *psychological well-being* terhadap Intensi *turnover* pada karyawan PT.X Surabaya.

Tabel 4. 11 Tabel Koefisien

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69.715	12.904		5.402	.000
<i>Employee Well-Being</i>	-.563	.218	-.273	-2.583	.012

Dari tabel di atas diketahui nilai constant (a) sebesar 69,715, sedang nilai EWB (b / koefisien regresi) sebesar -0,563, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 69,715 + (-0,563X)$$

$$= 69,715 - 0,563X$$

Hasil analisis regresi menunjukkan konstanta sebesar 69,715 yang menunjukkan nilai variabel Intensi *turnover* konsisten.

Koefisien regresi X sebesar -0,563 menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai *Employee Well-Being* (EWB) sebesar 1% akan menurunkan nilai Intensi *turnover*, dengan arah pengaruh negatif antara variabel X dengan Y. Berdasarkan nilai signifikansi tabel koefisien yang diperoleh sebesar 0,012 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t_{hitung} sebesar -2,583 (lebih besar dari t_{tabel} 1,988) maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Well-Being* (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Intensi *turnover* (Y).

C. Pembahasan Penelitian

1. Tingkat *Employee Well-Being* Karyawan PT.X Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat *Employee Well-Being* (EWB) pada karyawan di PT.X Surabaya bervariasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa 18 karyawan (21,2%) masuk kategori EWB tinggi, 55 karyawan (64,7%) berada dalam kategori EWB sedang, dan 12 karyawan lainnya (14,1%) masuk kategori EWB rendah. Dari hasil analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan PT. X Surabaya secara keseluruhan berada pada kategori sedang. Kategori sedang tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat *Employee Well-Being* terhadap Intensi *turnover* berada pada tingkat rata-rata, tanpa kecenderungan ekstrem ke arah tinggi maupun rendah.

Karyawan dengan tingkat kesejahteraan sedang berada dalam situasi yang tidak buruk, tetapi belum optimal. Mereka dapat melaksanakan pekerjaannya secara normal, tetapi tidak selalu menunjukkan antusiasme dan komitmen, mengalami stres sedang di tempat kerja, dan kepuasan kerja

mereka bervariasi. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka tidak seimbang, dan kesehatan fisik dan mental mereka baik, meskipun tidak sempurna. Terkadang mereka merasa lelah, motivasinya berkurang, atau kesulitan berkonsentrasi.

Berdasarkan hasil analisis terhadap ketiga dimensi utama *Employee Well-Being (EWB)* ditemukan pola yang konsisten dimana ketiga dimensi berada pada kategori sedang. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang dalam aspek *Life Well Being (LWB)*, yaitu sebesar 45% dengan jumlah 38 responden. Sementara itu, sebesar 12% dengan jumlah 10 responden berada pada kategori rendah, dan sebesar 44% dengan jumlah 37 responden masuk kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kualitas hidup mereka secara keseluruhan baik, meskipun tidak pada tingkat optimal atau sangat memuaskan.

Selain itu, pada aspek *Workplace Well-Being (WWB)*, distribusi responden menunjukkan bahwa mayoritas (58% atau 49 responden) berada pada kategori sedang. Kemudian, sebesar 5% dengan jumlah 4 responden berada pada kategori rendah, dan sebesar 38% dengan jumlah 32 responden tergolong dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki pengalaman yang cukup positif di tempat kerja, meskipun belum berhasil menciptakan kondisi yang optimal di lingkungan kerja.

Selanjutnya, pada aspek *Psychological Well-Being (PWB)*, distribusi responden menunjukkan bahwa mayoritas (51% atau 43

responden) berada pada kategori sedang. Kemudian, sebesar 9% dengan jumlah 8 responden berada pada kategori rendah, dan sebesar 40% dengan jumlah 34 responden tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya menunjukkan keadaan kesehatan mental dan psikologis yang relatif stabil, meskipun mereka belum mencapai tingkat optimal.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Rizky & Sadida (2019) yang menemukan bahwa mayoritas karyawan pada perusahaan dengan kebijakan PHK di DKI Jakarta berada pada tingkat *Employee Well-Being* sedang (72,6%). Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa rata-rata karyawan yang sudah menikah menunjukkan tingkat kesejahteraan karyawan yang sedang namun relatif tinggi. Hal ini disebabkan oleh dukungan yang diterima karyawan dari pasangannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Temuan senada diungkapkan oleh Marpaung & Simarmata (2020) dengan hasil *Workplace Well-Being* karyawan PT. X di kota Medan berada pada tingkat kategori sedang cenderung tinggi. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *Employee Well-Being* antara lain rasa tanggung jawab dalam bekerja, rasa berprestasi, kesempatan promosi, dan pengakuan atas kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018), juga mendukung hal tersebut dengan menunjukkan sebanyak 45 responden (42,9%) yang merupakan karyawan di perusahaan X memiliki kesejahteraan karyawan dalam kategori sedang dengan rentang skor $36,045 < X \leq 44,355$.

Konsistensi ini menunjukkan pola yang cukup umum dalam konteks kesejahteraan karyawan di perusahaan-perusahaan Indonesia, di mana mayoritas karyawan memiliki tingkat kesejahteraan sedang (Saraswati & Teja, 2018).

Zheng dkk. (2015) menjelaskan *Employee Well-Being* sebagai kualitas kehidupan pekerja dan status psikologis di tempat kerja yang tidak hanya dinilai dari perspektif individual terkait kepuasan pekerjaan atau kelelahan emosional yang dirasakan, melainkan juga mencerminkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, termasuk aspek fisik, psikologis, dan dimensi pribadi individu. Tingginya tingkat *Employee Well-Being* karyawan PT.X Surabaya mayoritas timbul dari aspek kepastian kerja dan stabilitas organisasi. Strategi Bisnis Berkelanjutan PT. X, karyawan dapat merasa yakin tentang masa depan perusahaan meskipun ada tantangan yang ditimbulkan industri. Dengan mengambil pendekatan proaktif terhadap inovasi daripada sekadar bereaksi terhadap tindakan pesaing, ketahanan organisasi dan visi strategis yang jelas adalah kunci untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan rasa aman dan percaya diri terhadap prospek perusahaan.

2. Tingkat Intensi *Turnover* Karyawan PT.X Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat Intensi *turnover* pada karyawan di PT.X Surabaya bervariasi. Ditemukan bahwa 18 karyawan (21,2%) masuk kategori Intensi *turnover* tinggi, 48 karyawan (56,5%) masuk dalam kategori Intensi *turnover* sedang, dan 18 karyawan lainnya (21,2%) masuk dalam kategori Intensi *turnover* rendah. Dari hasil

analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa tingkat Intensi *turnover* karyawan PT. X Surabaya secara keseluruhan berada pada kategori sedang. Kategori sedang tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat Intensi *turnover* berada pada tingkat rata-rata, tanpa kecenderungan ekstrem ke arah tinggi maupun rendah.

Tingkat Intensi *turnover* yang sedang menunjukkan bahwa karyawan terkadang mempertimbangkan untuk pindah pekerjaan, tetapi belum sampai pada tahap keputusan akhir atau tindakan konkret (Setiyanto & Hidayati, 2017). Karyawan mungkin sesekali berpikir tentang kemungkinan berganti pekerjaan, tetapi mereka mungkin belum mencapai tahap membuat keputusan tegas atau mengambil langkah khusus untuk mengundurkan diri. Bagi manajemen, ini adalah sinyal peringatan yang memerlukan perhatian, tetapi belum kritis. Situasi ini menunjukkan adanya beberapa aspek yang kurang memuaskan, tetapi juga ada faktor positif yang terus membuat karyawan bertahan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap ketiga dimensi utama Intensi *turnover* ditemukan pola yang konsisten dimana ketiga dimensi berada pada kategori sedang. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang dalam aspek *Thinking of Quitting* (pemikiran untuk meninggalkan perusahaan), yaitu sebesar 54% dengan jumlah 56 responden. Sementara itu, sebesar 32% dengan jumlah 27 responden berada pada kategori rendah, dan sebesar 14% dengan jumlah 12 responden masuk kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mulai mempertimbangkan untuk

meninggalkan perusahaan, tetapi mereka belum memiliki kemauan untuk melakukannya. Mereka berada dalam fase kontemplasi, sesekali memikirkan pilihan karier alternatif dan menilai kepuasan kerja mereka sambil mempertimbangkan untung ruginya bertahan di posisi mereka saat ini atau mengejar peluang baru.

Selain itu, pada aspek *Intention to Search* (*keseriusan mencari pekerjaan*), distribusi responden menunjukkan bahwa mayoritas (53% atau 45 responden) berada pada kategori sedang. Kemudian, sebesar 29% dengan jumlah 25 responden masuk pada kategori rendah, dan sebesar 18% dengan jumlah 15 responden tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan sedang untuk mencari informasi pekerjaan alternatif. Dibuktikan melalui interview dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa beberapa dari karyawan menelusuri lowongan kerja melalui online, bertanya kepada rekan kerja tentang peluang karier, atau menerima informasi tentang posisi di perusahaan lain, tetapi tidak pernah melakukan pencarian yang intensif atau terstruktur. Aktivitas pencarian kerja masih bersifat pasif atau sporadis, suatu bentuk persiapan tanpa komitmen penuh untuk benar-benar mendapatkan pekerjaan baru.

Selanjutnya, pada aspek *Intention to quit* (*keseriusan keluar dari perusahaan*), distribusi responden menunjukkan bahwa mayoritas (60% atau 51 responden) berada pada kategori sedang. Kemudian, sebesar 26% dengan jumlah 22 responden masuk pada kategori rendah, dan sebesar 14% dengan jumlah 12 responden tergolong dalam kategori tinggi. Hasil

ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, tetapi situasinya belum kritis atau mendesak. Mereka terkadang mencari kesempatan kerja lain, tetapi tidak secara aktif.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Omegio (2021), tentang peran *Quality of Worklife* (QWL) terhadap Intensi *turnover* pada karyawan di PT.X, sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan ekspor dan impor garam. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa karyawan di PT. X, memiliki tingkat kecenderungan perilaku Intensi *turnover* sedang, dengan nilai sebesar 63,9%. Dalam penelitian tersebut, Intensi *turnover* muncul karena ketidakterpenuhinya kebutuhan yang dibutuhkan karyawan, meliputi aspek kualitas kehidupan kerja seperti *promotion, pay and benefits, job characteristic, dan social relevance of employer*.

Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian Sabatini et al., (2023). Penelitian ini termasuk jenis deskriptif-kualitatif dengan pemaparan secara komprehensif tentang fenomena *turnover intention* pada perawat di RS. Indriati Solo Baru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa 84 perawat (97,67%) berada pada kategori "sedang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa munculnya Intensi *turnover* dikarenakan adanya kesempatan dan reward yang lebih dari tempat kerja lain.

Selain itu, penelitian Nafiudin (2017), menemukan bahwa karyawan generasi Y yang bekerja di perusahaan di wilayah Provinsi

Banten di dominasi dengan nilai Intensi *turnover* sebesar 58,6% yang termasuk dalam kategori sedang. Dalam penelitian tersebut, Intensi *turnover* muncul karena karyawan tidak memiliki *work life balance* yang optimal, tetapi secara keseluruhan mereka menikmati tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi.

Hal ini sejalan dengan teori milik Mobley (1977) yang mengemukakan bahwa ada sejumlah tahap peralihan yang terjadi antara pengalaman ketidakpuasan kerja dan keputusan akhir untuk meninggalkan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan pada awalnya menyebabkan mereka berpikir tentang kemungkinan meninggalkan pekerjaannya. Pemikiran ini kemudian berubah menjadi evaluasi terhadap manfaat potensial dalam mencari pekerjaan alternatif, yang selanjutnya memengaruhi perilaku pencarian pekerjaan baru. Karyawan kemudian mengevaluasi berbagai alternatif karier yang tersedia, membentuk niat yang lebih spesifik untuk meninggalkan pekerjaan, dan akhirnya mengambil tindakan mengundurkan diri dari Perusahaan (Shinta et al., 2017).

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masita (2016), yang mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi Intensi *turnover*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi ditentukan oleh beberapa aspek ketidakpuasan kerja, terutama yang berkaitan dengan beban kerja yang tidak sesuai harapan dan terbatasnya kesempatan pengembangan karir. Selain faktor organisasi, karakteristik individu juga

memainkan peran penting, terutama usia karyawan, status perkawinan, dan situasi keluarga. Hasil-hasil ini menyoroti kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

3. Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di PT.X Surabaya

Hasil penelitian yang melibatkan karyawan di PT.X Surabaya, menunjukkan bahwa *Employee Well-Being* berpengaruh negatif terhadap Intensi *turnover*. Hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini didasarkan pada hasil analisis regresi linier sederhana, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,012, lebih kecil dari batas signifikan 0,05.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai R Square sebesar 0,074 yang memiliki arti jika pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Intensi *turnover* sebesar 7,4% sedangkan 92,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Selain itu pada keterangan koefisien regresi *Employee Well-Being* ditunjukkan dengan nilai sebesar -0,563 yang memiliki arti bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat negatif. Dengan kata lain, semakin tinggi kecenderungan tingkat *Employee Well-Being* karyawan, maka semakin rendah kecenderungan Intensi *turnover* pada karyawan, begitu pula sebaliknya.

Dalam pembaruan skripsi ini, peneliti menganalisis pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Intensi *turnover* karyawan dengan pendekatan yang lebih komprehensif. Berbeda dengan banyak penelitian

sebelumnya yang menganalisis dimensi-dimensi *Employee Well-Being* secara terpisah, penelitian ini mengadopsi kerangka kerja yang diusulkan oleh Zheng (2015), yang mencakup 3 dimensi utama *Employee Well-Being* yaitu: *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Ketiga dimensi ini diuji secara simultan sebagai satu kesatuan untuk diteliti pengaruhnya terhadap Intensi *turnover* yang dikemukakan oleh Mobley (1978). Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kesejahteraan karyawan secara keseluruhan berkontribusi terhadap niat karyawan untuk keluar kerja, serta memberikan wawasan yang lebih relevan bagi manajemen dalam upaya meningkatkan retensi karyawan.

Karyawan yang memiliki *life well-being* yang tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini dan cenderung memiliki pengalaman positif di tempat kerja. Hal ini dapat menghasilkan perasaan bahagia yang berdampak positif pada kinerja kerja. Pengalaman positif dan kebahagiaan yang dialami karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan bertahan di perusahaan dan cenderung tidak ingin keluar (Batrianak & Giliuvienė, 2018).

Workplace well-being mencakup kepuasan dan pengaruh terkait pekerjaan. Aspek pekerjaan mencakup elemen-elemen yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen dan pengaturan kerja (X. Zheng et al., 2015). Ketika *workplace well-being* karyawan rendah, karyawan

cenderung merasa tidak nyaman dan tidak bergairah dalam bekerja. Dengan munculnya rasa tidak nyaman dan tidak aman dalam bekerja, hal tersebut dapat menurunkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dampak jangka panjangnya tidak hanya mencakup meningkatnya angka pengunduran diri, tetapi juga menurunnya produktivitas, loyalitas, serta meningkatnya biaya operasional akibat kebutuhan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Amanor-Boadu, 2022).

Karyawan yang memiliki tingkat *psychological well-being* tinggi cenderung lebih mudah bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan karena merasa dihargai dan diakui oleh manajer dan rekan kerja. Hubungan yang hangat dan positif antara karyawan dan supervisor membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang berdampak pada tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah karena karyawan lebih suka datang bekerja tepat waktu. Selain itu, karyawan yang memiliki pemahaman baik terhadap tujuan hidup mereka dan pengendalian diri yang baik terhadap diri mereka sendiri dan masyarakat dapat memandang lingkungan mereka secara lebih positif. Hal ini membuat karyawan senang dengan apa yang mereka miliki saat ini, yang membuat mereka kecil kemungkinannya mencari pekerjaan lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan tentang Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap Intensi *turnover* Karyawan di PT. X Surabaya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *Employee Well-Being* pada karyawan PT.X Surabaya berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa Karyawan mampu bekerja secara normal, tetapi kurang bersemangat dan berkomitmen serta mengalami stres sedang. Tingkat kepuasan kerja mereka bervariasi dan keseimbangan kehidupan kerja mereka tidak merata. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakterpenuhan kesejahteraan karyawan berperan dalam mendorong karyawan untuk mencari alternatif kerja lain, meskipun niat untuk keluar dari perusahaan tersebut berada dalam kategori sedang.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat Intensi *turnover* karyawan PT.X Surabaya mayoritas berada pada kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah mempertimbangkan berbagai aspek dalam berpindah pekerjaan. Selain itu, hasil analisis per aspek menunjukkan bahwa keinginan atau niat untuk keluar karyawan berada dalam kategori sedang dalam mempertimbangkan aspek untuk meninggalkan perusahaan, keseriusan mencari alternatif kerja, maupun resiko yang dihadapi apabila meninggalkan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012, yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Well-Being* terhadap Intensi *turnover* Karyawan PT.X Surabaya. Tingkat kesejahteraan karyawan (*Employee Well-Being*) secara statistik terbukti memiliki hubungan yang nyata atau bermakna dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover Intention*). Dengan kata lain, perubahan tingkat kesejahteraan karyawan akan berdampak langsung pada keinginan mereka untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Sementara itu, hubungan yang ditemukan bersifat negatif, artinya semakin tinggi tingkat EWB, maka semakin rendah kecenderungan *turnover* karyawan karyawan, dan sebaliknya.

B. Hambatan dan Saran

1. Hambatan Penelitian

Proses pengumpulan data penelitian ini menghadapi beberapa kendala. Kendala terbesar yang dihadapi adalah ketatnya jam kerja karyawan PT. X Surabaya yang menyebabkan mereka kesulitan dalam mencari waktu luang untuk mengisi kuesioner. Selain itu adanya kebijakan perusahaan melarang penggunaan gadget dan telepon seluler selama jam kerja di departemen tertentu, sehingga membatasi akses dalam pengisian kuesioner daring. Selain itu, tidak semua karyawan yang dihubungi bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini karena berbagai alasan pribadi dan profesional. Ketiga faktor ini bersama-sama memerlukan upaya tambahan dan penyesuaian

strategi dalam proses pengumpulan data untuk mendapatkan jumlah responden yang memadai.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian lapangan, peneliti akan memberikan saran dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

2. Saran

- 1.) Saran untuk populasi penelitian ini, Jika aspek tertentu dari kesejahteraan karyawan dianggap tidak mencukupi, responden disarankan untuk mengomunikasikan pendapat dan saran mereka kepada manajemen. Umpan balik yang membangun dapat membantu perusahaan meningkatkan lingkungan kerja. Selain itu responden disarankan untuk mencari dukungan dari kolega, supervisor, atau spesialis. Berbicara terkait masalah dapat membantu menemukan solusi dan meningkatkan kesejahteraan responden secara keseluruhan
- 2.) Saran bagi instansi yaitu disarankan untuk melakukan survei kesejahteraan karyawan secara berkala guna mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Pendapat karyawan dapat memberikan dasar untuk membuat keputusan yang lebih baik mengenai kebijakan kesehatan. Selain itu peneliti menyarankan instansi untuk mengembangkan kebijakan retensi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Kebijakan ini harus mencakup insentif bagi karyawan yang menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiman, U., Abdullah, K., Jannah, M., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, Taqwin, Sari, M. E., & Ardiawan, K. N. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Aini, N., & Amalia, L. (2024). *Pengaruh Career Growth Terhadap Intensi turnover Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi*. 7, 3191–3200.
- Alfresia, V. P. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi turnover Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia)*. UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Alhafidz, A. J. (2023). *Analisis Tingkat Employee Well-Being Pada Karyawan Biro Perjalanan Umrah PT. Alhijaz Indowisata Bengkulu*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI SUKARNO BENGKULU.
- Amanor-Boadu, V. (2022). Empirical evidence for the “Great Resignation.” *Monthly Labor Review*. <https://doi.org/10.21916/mlr.2022.29>
- Amrani, M., Rachid, C., Azzedine, B., & Verzea, I. (2020). Well-being at work: a lever for sustainable performance in workplace. *Mining Science*, 27. <https://doi.org/10.37190/msc202707>
- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi turnover Karyawan Pada PT. Quri Villas. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 119–130.
- Angelia, A. (2020). *Pengaruh Asset Tangibility, Likuiditas, Profitabilitas, Growth, Dan Pajak Terhadap Struktur Modal Pada Pt Mayora Indah Tbk*.
- Aryanti, R. D. (2020). *A Literature Review of Workplace Well-Being*. 477(Iccd), 605–609.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi (II)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azzahra, A. D. (2014). *Strategi Mengurangi Intensi turnover Perawat Di Rumah Sakit X Kota Depok*. Politeknik STIA LAN Jakarta.
- Baer, R. A., Lykins, E. L. B., & Peters, J. R. (2012). Mindfulness and self-compassion as predictors of psychological wellbeing in long-term meditators and matched nonmeditators. *Journal of Positive Psychology*, 7(3), 230–238. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.674548>
- Batranak, G., & Giliuvienė, V. (2018). Theoretical aspects of employee job

- satisfaction. *Humanities Bulletin of Zaporizhzh State Engineering Academy*, 73, 157–168. <https://doi.org/10.30839/2072-7941.2018.143896>
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Kang, S.-W. (2017). Inclusive Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Person-Job Fit. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1877–1901. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9801-6>
- Dwi Septiani, N. (2018). Hubungan Employee Well-Being Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Operator Di Cv. Laksana Karoseri. *Skripsi*.
- Ekhananda, I. C. (2020). *Pengaruh Employee Well Being Terhadap Intensi turnover (Studi Pada Karyawan Generasi Y Perusahaan Swasta Di Jakarta*.
- Florea, N. V., Ionescu, C. A., Manea, M. D., Topor, D. I., Capusneanu, S., Coman, D. M., Stanescu, S. G., & Coman, M. D. (2023). Implementing ABC as Cost Management Model for the Human Resources Department: Evidence From a Romanian Entity. *Sage Open*, 13(2). <https://doi.org/10.1177/21582440231177228>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS versi 19* (p. 129).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Hajdukova, A., Klementova, J., & Klementova, J. (2015). The Job Satisfaction as a Regulator of the Working Behaviour. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, 471–476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.05.028>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmawati. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>
- Liu, X., Zhou, A. J., Zhou, S. S., Bai, T., & Tan, X. (2025). Shock anticipation: Voluntary turnover by foreign directors in response to sanctions on peer firms. *Journal of Management Studies*, No Pagination Specified-No Pagination Specified. <https://doi.org/10.1111/joms.13204>
- Lumentut, F. J. E., & Ambarwati, K. D. (2021). Job Crafting Dan Employee Well-Being Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia. *Jurnal EMPATI*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.30415>

- Madison, & Hawari, Y. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Intensi turnover Pegawai Pt Goodyear Indonesia Tbk Bogor*. 3(1), 77–94.
- Melky, Y. (2015). *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Intensi turnover)*. 3(1), 98–111.
- Miranda. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Terhadap Intensi turnover Di Mediasi Oleh Work Engagement (Studi Kasus PT Murni Mapan Makmur)*.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mohsen, M. (2015). Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Hotel Industry: A Case Study in KSA Hotels. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 12(1), 167–177. <https://doi.org/10.21608/jaauth.2015.67415>
- Mukhamad Fathoni, M. P. I. (2019). Teknik Pengumpulan Data Penelitian. In *Jurnal Keperawatan* (Issue July).
- Rahma, N. A. (2020). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan Intensi turnover pada driver go-ride pt gojek indonesia cabang yogyakarta skripsi*.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). *Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version*. 93–101.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Saad, D. D. M. Z. bin S. (2018). Impact of Employee Motivation on Work Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(3). <https://doi.org/10.29322/IJSRP.8.3.2018.p7544>
- Saifuddin Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (II)*. Pustaka Pelajar.
- Salim, M. D. E. (2022). Menurunkan Intention To Quit Karyawan Milenial Melalui Moderasi Coworker Dan Organizational Support. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 137–168. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v2i02.2252>
- Saraswati, K. D. H., & Teja, J. (2018). *Psychological Well-Being Of Employees In Java, Indonesia. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(2), 597–605. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.1704>
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi turnover. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>

- Shinta, A., Yudhawati, D., & Gayatri, L. (2017). Bekerja Pada Organisasi Yang Tidak Sehat: Peluang Atau Kutukan Bagi Karyawan? *Jurnal Spirits*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.30738/spirits.v2i2.769>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Sunarno. (2009). *Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya*. VIII(2), 19–32.
- Vasantham, S. T., & Aithal, P. S. (2022). *Tinjauan Sistematis tentang Pentingnya Perputaran Karyawan dengan Referensi Khusus untuk Strategi Perputaran*. 6, 28–42.
- Wechtler, H., & Khoreva, V. (2018). *HR Practices and Employee Performance: the Mediating Role of Well-being*. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>
- Wicaksono, A. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pengantar Ringkas* (J. Sutrisno (ed.)). Garudhawaca.
- Winarsono, T. (2017). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. UMM Press.
- Zaki, H. (2016). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap Intensi turnover melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. adira quantum multifinance cabang pekanbaru*. VIII(3), 1–23.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). *Kesejahteraan karyawan dalam organisasi : Model teoretis , pengembangan skala , dan validasi lintas budaya*. 644(November 2014), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job>
- Zheng, Xi., Zhu, W., Zao, H., & Zhang, C. (2015). Employee Well-Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-Cultural Validation. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Informed Consent Dan Kuesioner Penelitian

Informed Consent dan Identitas

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Fabilla Syahda Eka Putri dari mahasiswa Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, ingin meminta bantuan bapak/ibu/saudara untuk mengisi angket penelitian kami. Tujuan dari survey ini adalah untuk memperoleh data penelitian dalam penulisan skripsi Fakultas Psikologi. Kami ucapkan terimakasih atas kesediaan Anda mengisi survei ini. semoga senantiasa diberi kemudahan dan keberkahan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Aamiin

Hormat kami,
Fabilla Syahda Eka Putri

Identitas Diri

***Identitas diri Anda akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja.**

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin :
Usia :
Status Kepegawaian :

Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan dalam kuesioner ini dengan cermat. Berikan jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman atau pendapat Anda dengan memilih salah satu dari empat opsi berikut. Pilih salah satu dari 4 pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Setuju (S)

4 : Sangat Setuju (SS)

Dalam kuesioner ini tidak ada jawaban benar ataupun salah, silahkan diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kondisi anda saat ini

No.	Aitem	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan hidup saya.				
2	Saya merasa dekat dengan impian saya disebagian besar aspek kehidupan				
3	Sering kali, saya merasakan kebahagiaan yang sesungguhnya.				
4	Saya berada dalam situasi kehidupan yang baik.				
5	Hidup saya sangat menyenangkan.				
6	Cara hidup saya saat ini sudah sesuai untuk mempersiapkan kehidupan di akhirat.				
7	Saya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya.				
8	Secara umum, saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini.				
9	Saya menemukan kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan saya.				
10	Saya selalu dapat menemukan cara untuk meningkatkan pekerjaan saya.				
11	Bekerja merupakan pengalaman yang bermakna bagi saya.				
12	Saya merasa puas dengan pencapaian saya dalam pekerjaan.				
13	Saya merasa sudah tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik.				
14	Saya menangani urusan sehari-hari dengan baik.				
15	Saya merasa percaya diri.				
16	Orang lain melihat saya sebagai seseorang yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu pekerjaan mereka.				
17	Saya bisa mengatur jadwal kerja saya dengan bebas.				
18	Saya senang melakukan percakapan yang mendalam tentang pekerjaan dengan keluarga dan teman sehingga kami dapat lebih memahami satu sama lain.				

No.	Aitem	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya ragu dengan kelanjutan karir jangka panjang saya di posisi saat ini.				
2	Saya mulai mempertimbangkan tawaran kerja di tempat lain.				
3	Ajakan teman untuk bekerja di tempat lain terdengar menarik bagi saya.				
4	Peluang karir di tempat lain terlihat lebih meyakinkan.				
5	Saya tertarik mengikuti jejak rekan kerja yang pindah perusahaan.				
6	Stagnasi (kemacetan) karir yang berkepanjangan membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.				
7	Saya aktif mencari informasi pekerjaan di tempat lain.				
8	Saya tengah mengevaluasi langkah selanjutnya dalam perjalanan karir saya.				
9	Stagnasi (kemacetan) status kepegawaian yang berkepanjangan membuat saya ragu dengan masa depan karir di sini.				
10	Saya sedang menanti peluang yang sesuai untuk melanjutkan karir di tempat lain.				
11	Saya merasa lelah secara mental, sehingga kurang bersemangat dalam bekerja.				
12	Saat ragu merasa tak lagi berkembang, saya ingin mencari tempat kerja yang lebih menantang.				
13	Saya akan memanfaatkan sebaik mungkin peluang yang datang dari perusahaan lain.				
14	Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.				
15	Demi kemajuan karir, maka saya memutuskan untuk pindah ke pekerjaan lain.				

Lampiran 1.2 Tabulasi Data

Subjek	Employee Well-Being																		Total
Aitem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1.	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	65
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	57
3.	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	57
4.	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	63
5.	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	53
6.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	54
7.	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55
8.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	49
9.	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	56
10.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	55
11.	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
12.	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54
13.	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	65
14.	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	49
15.	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	63
16.	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	65
17.	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	51
18.	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	50
19.	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	56
20.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	50
21.	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	57
22.	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	55
23.	3	3	4	3	1	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	43
24.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	58
25.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	53
26.	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	53
27.	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
28.	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	63
29.	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	58
30.	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	64
31.	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	63
32.	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	64
33.	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	65
34.	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	65
35.	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	60
36.	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	63
37.	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	61
38.	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	61
39.	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	66
40.	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	64
41.	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	59
42.	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	62
43.	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	62

44.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	67
45.	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	65
46.	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	60
47.	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	64
48.	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	63
49.	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	60
50.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	60
51.	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	61
52.	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	62
53.	4	3	2	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	2	4	3	2	4	54
54.	3	3	3	2	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	56
55.	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	1	55
56.	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	62
57.	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	65
58.	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	65
59.	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	64
60.	4	4	3	3	4	4	1	2	2	1	1	1	3	3	4	1	4	3	48
61.	4	3	3	3	4	3	1	1	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	49
62.	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	63
63.	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	63
64.	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	61
65.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
66.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
67.	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	58
68.	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	57
69.	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	64
70.	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	59
71.	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	64
72.	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	59
73.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	58
74.	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	63
75.	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	59
76.	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	1	3	4	3	3	4	58
77.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	58
78.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	57
79.	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	60
80.	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	61
81.	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	60
82.	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	61
83.	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	55
84.	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	63
85.	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	60

Subjek	Intensi turnover															Total
Aitem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1.	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	54
2.	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	31
3.	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	33
4.	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	22
5.	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	35
6.	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	29
7.	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	39
8.	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	36
9.	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	1	3	46
10.	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	31
11.	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	40
12.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	53
13.	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	18
14.	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	48
15.	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	25
16.	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	32
17.	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	41
18.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	42
19.	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	31
20.	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	34
21.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	45
22.	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	1	4	2	1	2	36
23.	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	34
24.	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
25.	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	45
26.	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	30
27.	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	55
28.	2	2	1	2	2	1	3	4	4	2	1	2	2	1	3	32
29.	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	1	25
30.	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	1	3	4	3	47
31.	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	34
32.	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	28
33.	2	2	2	2	1	2	2	3	4	4	1	3	3	3	4	38
34.	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	24
35.	2	3	4	3	2	2	1	2	2	2	1	4	4	2	3	37
36.	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	21
37.	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	21
38.	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	22
39.	4	3	2	2	1	3	3	2	2	4	3	2	1	1	2	35
40.	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	22
41.	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	30
42.	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	20
43.	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	32
44.	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	20

45.	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	24
46.	3	2	3	4	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	3	34
47.	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	24
48.	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	20
49.	3	3	2	2	1	4	3	2	2	4	3	3	2	1	3	38
50.	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	21
51.	3	4	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	44
52.	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	25
53.	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	2	1	4	3	3	43
54.	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	4	1	2	3	2	39
55.	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	4	3	3	45
56.	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	29
57.	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	22
58.	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	22
59.	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	24
60.	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	51
61.	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	53
62.	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	53
63.	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	52
64.	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	52
65.	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	38
66.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
67.	2	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	38
68.	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	43
69.	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	52
70.	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	33
71.	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	51
72.	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	2	3	2	4	43
73.	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	29
74.	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	49
75.	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	47
76.	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	48
77.	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	35
78.	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	41
79.	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	37
80.	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	50
81.	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	4	42
82.	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	50
83.	2	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	1	4	3	3	44
84.	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	1	4	3	3	44
85.	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	48

Lampiran 1.3 Lembar *Expert Judgement*

Lembar Validasi Angket Penelitian

“Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. X Surabaya”

A. Identitas Mahasiswa

Nama : Fabilla Syahda Eka Putri
 NIM : 2104011101177
 Jurusan : Psikologi
 Angkatan : 2021

B. Identitas Penilai

Nama Penilai : *Fathul Lubabin*
 Jenis Kelamin :
 Pekerja :
 Instansi :

B. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *Employee Well-being*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

C. Petunjuk Pengisian

Dengan ini peneliti mohon kepada Ibu berkenan untuk memberikan penilaian terhadap alat ukur *Employee Well-being* yang telah peneliti adaptasikan ini dengan memberi tanda checklist (✓) di salah satu kolom R, RV, TR.

R :Item sesuai (Relevan)

RV :Item kurang sesuai (Revisi)

TR :Item tidak sesuai (Tidak Relevan)

Peneliti sangat mengharapkan masukan dari Ibu pada kolom komentar yang tersedia dari segi content, bahasa dan etik sebagai acuan dalam perbaikan alat ukur ini.

SKALA *EMPLOYEE WELL-BEING*

A. Tujuan

Penyusunan skala *employee well-being* adalah langkah strategis untuk mengevaluasi kesejahteraan karyawan di PT. X Surabaya serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Skala ini dirancang berdasarkan dimensi utama kesejahteraan karyawan, yaitu kesejahteraan psikologis, sosial, dan kerja, yang mencerminkan tingkat kepuasan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. Validitas dan reliabilitas skala diuji untuk memastikan alat ukur ini mampu memberikan hasil yang akurat dan konsisten. Hasil pengukuran kesejahteraan karyawan kemudian dianalisis untuk menentukan hubungan dengan *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan memahami kaitan antara *employee well-being* dan *turnover intention*, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menekan tingkat perputaran tenaga kerja.

B. Definsi Konseptual *Employee Well-being*

Employee well-being merujuk pada perasaan individu terhadap dampak positif atau negatif yang muncul terkait pelaksanaan tugas pekerjaan tertentu dalam konteks kehidupan tertentu (Wu, Rafiq, & Chin, 2017; Zheng, et.al., 2016).

C. Definsi Operasional *Employee Well-being*

Employee well-being atau kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai tingkat kualitas hidup yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja, yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial. Pengukuran *employee well-being* dilakukan melalui indikator *Life*

Well Being (LWB), *Workplace Well Being (WWB)*, *Psychological Well-Being (PWB)*. Pengukuran *employee well-being* dalam penelitian ini menggunakan skala yang dirancang berdasarkan indikator-indikator tersebut. Hasil pengukuran akan dianalisis untuk mengetahui dampaknya terhadap niat untuk keluar kerja (*turnover intention*) pada karyawan di PT. X Surabaya.

D. Teori *Employee Well-being*

Zheng et al. (2015) mengemukakan bahwa *employee well-being* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *life-well being*, *workplace wellbeing* dan *psychological well-being* :

1. Aspek *life well-being* mencakup perawatan pribadi dan keluarga (mencerminkan emosi pribadi karyawan) dan anggota keluarga (masalah kehidupan keluarga).
2. Aspek *workplace well-being* meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja.
3. Aspek *psychological well-being* terutama berfokus pada pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja, dan aktualisasi diri.

Dimensi	Aitem asli	Forward translation	Backward translation	Skor aitem			Expert Review
				R	RV	TR	
Life Well Being (LWB)	I feel satisfied with my life.	Saya merasa puas dengan hidup saya.	I feel satisfied with my life	✓			
	I am close to my dream in most aspects of my life	Saya merasa dekat dengan impian saya di sebagian besar aspek kehidupan.	I am close to my dreams in most aspects of my life	✓			

	Most of the time, I do feel real happiness.	Sering kali, saya merasakan kebahagiaan yang sesungguhnya.	Most of the time, I feel real happiness	✓			
	I am in a good life situation.	Saya berada dalam situasi kehidupan yang baik	I am in a good living situation	✓			
	My life is very fun.	Hidup saya sangat menyenangkan	My life is very pleasant.	✓			
	I would hardly change my current way of life in the afterlife.	Cara hidup saya saat ini sudah sesuai untuk mempersiapkan kehidupan di akhirat.	My current lifestyle is suitable for preparing for life in the afterlife.	✓			
Workplace Well-Being (WWB)	I am satisfied with my work responsibilities.	Saya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	I am satisfied with my job responsibilities	✓			
	In general, I feel fairly satisfied with my present job.	Secara umum, saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini.	In general, I feel quite satisfied with my current job.	✓			
	I find real enjoyment in my work.	Saya menemukan kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan saya.	I find real enjoyment in my work	✓			

	I can always find ways to enrich my work.	Saya selalu dapat menemukan cara untuk meningkatkan pekerjaan saya.	I can always find ways to enrich my work.	✓			
Psychological Well-Being (PWB)	Work is a meaningful experience for me.	Bekerja merupakan pengalaman yang bermakna bagi saya.	Working is a meaningful experience for me.	✓			
	I feel basically satisfied with my work achievements in my current job.	Saya merasa puas dengan pencapaian saya dalam pekerjaan	I feel satisfied with my work achievements in my current job	✓			
	I feel I have grown as a person.	Saya merasa sudah tumbuh menjadi orang yang lebih baik.	I feel like I've grown into a better person.	✓			
	I handle daily affairs well.	Saya menangani urusan sehari-hari dengan baik	I complete my daily activities well.	✓			
	I generally feel good about myself, and I'm confident	Saya merasa nyaman dengan diri saya sendiri dan saya percaya diri	I handle daily affairs well I feel good about myself, and I am confident.	✓			

	People think I am willing to give and to share my time with others.	Orang lain melihat saya sebagai seseorang yang bersedia memberikan dan meluangkan waktu untuk mereka	Others see me as someone who is willing to give and make time for them.	✓			
	I am good at making flexible timetables for my work.	Saya bisa mengatur jadwal kerja saya dengan bebas.	I am good at making a flexible schedule for my work.				?
	I love having deep conversations with family and friends so that we can better understand each other.	Saya senang melakukan percakapan yang mendalam dengan keluarga dan teman sehingga kami dapat lebih memahami satu sama lain.	I enjoy having in depth conversations with family and friends so that we can better understand each other.				?

Tugas Pekerjaan.

Lembar Validasi Angket Penelitian

“Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. X Surabaya”

A. Identitas Mahasiswa

Nama : Fabilla Syahda Eka Putri
 NIM : 2104011101177
 Jurusan : Psikologi
 Angkatan : 2021

B. Identitas Penilai

1. Nama Penilai : Fathul Lubabin
 2. Jenis Kelamin :
 3. Pekerjaan :
 4. Instansi :

C. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *Turnover Intention*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

D. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada tiap-tiap aitem pernyataan dalam tabel. Penilaian ini meliputi tiga aspek, yaitu:

- a. Kesesuaian aitem dengan konstruk teoretisnya (Kolom A)
- b. Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian (Kolom B)
- c. Bebas dari social desirability (Kolom C)

Pada kolom catatan, Bapak/Ibu penilai diminta memberikan penilaian secara kualitatif berdasarkan hasil penilaian kuantitatif. Adapun skor penilaian pada masing-masing aspek terdiri atas tiga kategori penilaian, yaitu:

Kolom A	Kolom B	Kolom C
a. Sesuai = 3	a. Jelas = 3	a. Bebas = 3
b. Cukup = 2	b. Cukup = 2	b. Cukup = 2
c. Tidak Sesuai = 1	c. Tidak Jelas = 1	c. Tidak Bebas = 1

SKALA *TURNOVER INTENTION*

A. Tujuan

Tujuan pembuatan skala *turnover intention* dalam penelitian di PT. X Surabaya Surabaya adalah untuk mengukur kecenderungan karyawan dalam berniat meninggalkan perusahaan. Skala ini dirancang guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar, baik dari aspek kepuasan kerja, keterikatan organisasi, maupun faktor eksternal seperti peluang kerja di tempat lain. Dengan menggunakan skala ini, perusahaan dapat mengidentifikasi tingkat *turnover intention* karyawan secara objektif, sehingga dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan retensi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja berkompeten.

B. Definisi Konseptual *Turnover Intention*

Mobley dkk., (1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan seorang pekerja atau karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan ikhlas tanpa adanya ancaman dari pihak manapun.

C. Definisi Operasional *Turnover Intention*

Turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Aspek-aspek dalam *turnover intention* ini ada tiga, yaitu berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri (*thinking to quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search*), dan intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (*intention to quitting*).

D. Teori *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) *intensi turnover* diartikan sebagai keinginan karyawan yang cenderung dengan mudah keluar dari pekerjaannya sesuai dengan keputusannya sendiri. Menurut Mobley dkk., (1978) terdapat tiga indikator *turnover intention*, diantaranya:

1. *Thinking of quitting* (pemikiran untuk meninggalkan perusahaan). Angan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan memilih meninggalkan perusahaan karena disebabkan oleh berbagai hal.
2. *Intention to search* (keseriusan mencari pekerjaan). Keputusan karyawan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan kemampuan dirinya merupakan pemicu dari meningkatnya kebosanan karyawan.
3. *Intention to quit* (keseriusan keluar dari perusahaan). Kondisi demikian bersumber dari diri karyawan sendiri dimana karyawan memutuskan untuk tidak bekerja lagi di satu perusahaan disebabkan oleh berbagai macam hal. Keputusan untuk keluar atau tidaknya dari perusahaan merupakan hak mutlak milik karyawan tersebut sehingga orang lain tidak berhak untuk ikut campur didalamnya.

No.	Dimensi/Indikator	F/Un	Item Pertanyaan	Penilaian Ahli (Expert Judgement)			Catatan
				A (Kesesuaian item dengan konstruk teoretisnya)	B (Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian)	C (Bebas dari social desirability)	
1.	<i>Thinking of quitting</i> (Pemikiran Untuk Meninggalkan Perusahaan)	F	Saya ragu dengan kelanjutan karir jangka panjang saya di posisi saat ini.	✓			
		F	Saya mulai mempertimbangkan tawaran kerja di tempat lain	✓			
		F	Ajakan teman untuk bekerja di tempat lain terdengar menarik bagi saya.	✓			
		F	Peluang karier di tempat lain terlihat lebih meyakinkan	✓			
		F	Saya tertarik mengikuti jejak rekan	✓			

			kerja yang pindah perusahaan.				
2.	<i>Intention to search</i> (Keseriusan Mencari Pekerjaan)	F	Stagnasi karir berkepanjangan membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.	✓			
		F	Saya aktif mencari informasi pekerjaan di tempat lain	✓			
		F	Saya tengah mengevaluasi langkah selanjutnya dalam perjalanan karir saya.	✓			
		F	Stagnasi status kepegawaian yang berkepanjangan membuat saya ragu dengan masa depan karir di sini.	✓			
		F	Saya sedang menanti peluang yang sesuai untuk melanjutkan karir di tempat lain.	✓			
3.	<i>Intention to quit</i>	F	Saya merasa lelah secara mental,	✓			

	(Keseriusan Keluar Dari Perusahaan)		sehingga kurang bersemangat bekerja.				
		F	Saya merasa tak lagi berkembang dan ingin suasana kerja yang lebih menantang.	✓			Saat ini saya merasa tak lagi berkembang, saya ingin mencari tempat kerja yang lebih menantang.
		F	Saya akan memanfaatkan sebaik mungkin peluang yang datang dari perusahaan lain.	✓			
		F	Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	✓			
		F	Demi kemajuan karir saya, maka saya memutuskan untuk pindah.	✓			

Lembar Validasi Angket Penelitian
“Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. X Surabaya”

A. Identitas Mahasiswa

Nama : Fabilla Syahda Eka Putri
 NIM : 2104011101177
 Jurusan : Psikologi
 Angkatan : 2021

B. Identitas Penilai

Nama Penilai : *Tri Hasti A*
 Jenis Kelamin :
 Pekerja :
 Instansi :

B. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *Employee Well-being*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

C. Petunjuk Pengisian

Dengan ini peneliti mohon kepada Ibu berkenan untuk memberikan penilaian terhadap alat ukur *Employee Well-being* yang telah peneliti adaptasikan ini dengan memberi tanda checklist (✓) di salah satu kolom R, RV, TR.

R :Item sesuai (Relevan)
 RV :Item kurang sesuai (Revisi)
 TR :Item tidak sesuai (Tidak Relevan)

Peneliti sangat mengharapkan masukan dari Ibu pada kolom komentar yang tersedia dari segi content, bahasa dan etik sebagai acuan dalam perbaikan alat ukur ini.

SKALA EMPLOYEE WELL-BEING

A. Tujuan

Penyusunan skala *employee well-being* adalah langkah strategis untuk mengevaluasi kesejahteraan karyawan di PT. X Surabaya serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Skala ini dirancang berdasarkan dimensi utama kesejahteraan karyawan, yaitu kesejahteraan psikologis, sosial, dan kerja, yang mencerminkan tingkat kepuasan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. Validitas dan reliabilitas skala diuji untuk memastikan alat ukur ini mampu memberikan hasil yang akurat dan konsisten. Hasil pengukuran kesejahteraan karyawan kemudian dianalisis untuk menentukan hubungan dengan *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan memahami kaitan antara *employee well-being* dan *turnover intention*, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menekan tingkat perputaran tenaga kerja.

B. Definsi Konseptual *Employee Well-being*

Employee well-being merujuk pada perasaan individu terhadap dampak positif atau negatif yang muncul terkait pelaksanaan tugas pekerjaan tertentu dalam konteks kehidupan tertentu (Wu, Rafiq, & Chin, 2017; Zheng, et.al., 2016).

C. Definsi Operasional *Employee Well-being*

Employee well-being atau kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai tingkat kualitas hidup yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja, yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial. Pengukuran *employee well-being* dilakukan melalui indikator *Life*

Well Being (LWB), Workplace Well Being (WWB), Psychological Well-Being (PWB). Pengukuran *employee well-being* dalam penelitian ini menggunakan skala yang dirancang berdasarkan indikator-indikator tersebut. Hasil pengukuran akan dianalisis untuk mengetahui dampaknya terhadap niat untuk keluar kerja (*turnover intention*) pada karyawan di PT. X Surabaya.

D. Teori *Employee Well-being*

Zheng et al. (2015) mengemukakan bahwa *employee well-being* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *life-well being*, *workplace wellbeing* dan *psychological well-being* :

1. Aspek *life well-being* mencakup perawatan pribadi dan keluarga (mencerminkan emosi pribadi karyawan) dan anggota keluarga (masalah kehidupan keluarga).
2. Aspek *workplace well-being* meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja.
3. Aspek *psychological well-being* terutama berfokus pada pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja, dan aktualisasi diri.

Dimensi	Aitem asli	Forward translation	Backward translation	Skor aitem			Expert Review
				R	RV	TR	
Life Well Being (LWB)	I feel satisfied with my life.	Saya merasa puas dengan hidup saya.	I feel satisfied with my life	✓			
	I am close to my dream in most aspects of my life	Saya merasa dekat dengan impian saya di sebagian besar aspek kehidupan.	I am close to my dreams in most aspects of my life	✓			

	Most of the time, I do feel real happiness.	Sering kali, saya merasakan kebahagiaan yang sesungguhnya.	Most of the time, I feel real happiness	✓			
	I am in a good life situation.	Saya berada dalam situasi kehidupan yang baik	I am in a good living situation	✓			
	My life is very fun.	Hidup saya sangat menyenangkan	My life is very pleasant.	✓			
	I would hardly change my current way of life in the afterlife.	Cara hidup saya saat ini sudah sesuai untuk mempersiapkan kehidupan di akhirat.	My current lifestyle is suitable for preparing for life in the afterlife.	✓			
Workplace Well-Being (WWB)	I am satisfied with my work responsibilities.	Saya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	I am satisfied with my job responsibilities	✓			
	In general, I feel fairly satisfied with my present job.	Secara umum, saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini.	. In general, I feel quite satisfied with my current job.	✓			
	I find real enjoyment in my work.	Saya menemukan kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan saya.	I find real enjoyment in my work	✓			

	People think I am willing to give and to share my time with others.	Orang lain melihat saya sebagai seseorang yang bersedia memberikan dan meluangkan waktu untuk mereka	Others see me as someone who is willing to give and make time for them.	✓			
	I am good at making flexible timetables for my work.	Saya bisa mengatur jadwal kerja saya dengan bebas.	I am good at making a flexible schedule for my work.	✓			
	I love having deep conversations with family and friends so that we can better understand each other.	Saya senang melakukan percakapan yang mendalam dengan keluarga dan teman sehingga kami dapat lebih memahami satu sama lain.	I enjoy having in depth conversations with family and friends so that we can better understand each other.	✓			

	I can always find ways to enrich my work.	Saya selalu dapat menemukan cara untuk meningkatkan pekerjaan saya.	I can always find ways to enrich my work.	✓			
Psychological Well-Being (PWB)	Work is a meaningful experience for me.	Bekerja merupakan pengalaman yang bermakna bagi saya.	Working is a meaningful experience for me.	✓			
	I feel basically satisfied with my work achievements in my current job.	Saya merasa puas dengan pencapaian saya dalam pekerjaan	I feel satisfied with my work achievements in my current job	✓			
	I feel I have grown as a person.	Saya merasa sudah tumbuh menjadi orang yang lebih baik.	I feel like I've grown into a better person.	✓			
	I handle daily affairs well.	Saya menangani urusan sehari-hari dengan baik	I complete my daily activities well.	✓			
	I generally feel good about myself, and I'm confident	Saya merasa nyaman dengan diri saya sendiri dan saya percaya diri	I handle daily affairs well I feel good about myself, and I am confident.	✓			

Lembar Validasi Angket Penelitian

“Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. X Surabaya”

A. Identitas Mahasiswa

Nama : Fabilla Syahda Eka Putri
 NIM : 2104011101177
 Jurusan : Psikologi
 Angkatan : 2021

B. Identitas Penilai

1. Nama Penilai : *Theresia Ann A*
 2. Jenis Kelamin :
 3. Pekerjaan :
 4. Instansi :

C. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *Turnover Intention*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

D. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada tiap-tiap aitem pernyataan dalam tabel. Penilaian ini meliputi tiga aspek, yaitu:

- Kesesuaian aitem dengan konstruk teoretisnya (**Kolom A**)
- Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian (**Kolom B**)
- Bebas dari social desirability (**Kolom C**)

Pada kolom catatan, Bapak/Ibu penilai diminta memberikan penilaian secara kualitatif berdasarkan hasil penilaian kuantitatif. Adapun skor penilaian pada masing-masing aspek terdiri atas tiga kategori penilaian, yaitu:

Kolom A

- Sesuai = 3
- Cukup = 2
- Tidak Sesuai = 1

Kolom B

- Jelas = 3
- Cukup = 2
- Tidak Jelas = 1

Kolom C

- Bebas = 3
- Cukup = 2
- Tidak Bebas = 1

SKALA TURNOVER INTENTION

A. Tujuan

Tujuan pembuatan skala *turnover intention* dalam penelitian di PT. X Surabaya Surabaya adalah untuk mengukur kecenderungan karyawan dalam berniat meninggalkan perusahaan. Skala ini dirancang guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar, baik dari aspek kepuasan kerja, keterikatan organisasi, maupun faktor eksternal seperti peluang kerja di tempat lain. Dengan menggunakan skala ini, perusahaan dapat mengidentifikasi tingkat *turnover intention* karyawan secara objektif, sehingga dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan retensi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja berkompeten.

B. Definisi Konseptual *Turnover Intention*

Mobley dkk., (1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan seorang pekerja atau karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan ikhlas tanpa adanya ancaman dari pihak manapun.

C. Definisi Operasional *Turnover Intention*

Turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Aspek-aspek dalam *turnover intention* ini ada tiga, yaitu berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri (*thinking to quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search*), dan intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (*intention to quitting*).

D. Teori *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) *intensi turnover* diartikan sebagai keinginan karyawan yang cenderung dengan mudah keluar dari pekerjaannya sesuai dengan keputusannya sendiri. Menurut Mobley dkk., (1978) terdapat tiga indikator *turnover intention*, diantaranya:

1. *Thinking of quitting* (pemikiran untuk meninggalkan perusahaan). Angan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan memilih meninggalkan perusahaan karena disebabkan oleh berbagai hal.
2. *Intention to search* (keseriusan mencari pekerjaan). Keputusan karyawan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan kemampuan dirinya merupakan pemicu dari meningkatnya kebosanan karyawan.
3. *Intention to quit* (keseriusan keluar dari perusahaan). Kondisi demikian bersumber dari diri karyawan sendiri dimana karyawan memutuskan untuk tidak bekerja lagi di satu perusahaan disebabkan oleh berbagai macam hal. Keputusan untuk keluar atau tidaknya dari perusahaan merupakan hak mutlak milik karyawan tersebut sehingga orang lain tidak berhak untuk ikut campur didalamnya.

No.	Dimensi/Indikator	F/Un	Item Pertanyaan	Penilaian Ahli (Expert Judgement)			Catatan
				A	B	C	
				(Kesesuaian item dengan konstruk teoretisnya)	(Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian)	(Bebas dari social desirability)	
1.	<i>Thinking of quitting</i> (Pemikiran Untuk Meninggalkan Perusahaan)	F	Saya ragu dengan kelanjutan karir jangka panjang saya di posisi saat ini.	✓			
		F	Saya mulai mempertimbangkan tawaran kerja di tempat lain	✓			
		F	Ajakan teman untuk bekerja di tempat lain terdengar menarik bagi saya.	✓			
		F	Peluang karier di tempat lain terlihat lebih meyakinkan	✓			
		F	Saya tertarik mengikuti jejak rekan	✓			

			kerja yang pindah perusahaan.				
2.	Intention to search (Keseriusan Mencari Pekerjaan)	F	Stagnasi karir berkepanjangan membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.	✓			
		F	Saya aktif mencari informasi pekerjaan di tempat lain	✓			
		F	Saya tengah mengevaluasi langkah selanjutnya dalam perjalanan karir saya.	✓			
		F	Stagnasi status kepegawaian yang berkepanjangan membuat saya ragu dengan masa depan karir di sini.	✓			
		F	Saya sedang menanti peluang yang sesuai untuk melanjutkan karir di tempat lain.	✓			
3.	Intention to quit	F	Saya merasa lelah secara mental,	✓			

	(Keseriusan Keluar Dari Perusahaan)		sehingga kurang bersemangat bekerja.				
		F	Saya merasa tak lagi berkembang dan ingin suasana kerja yang lebih menantang.	✓			
		F	Saya akan memanfaatkan sebaik mungkin peluang yang datang dari perusahaan lain.	✓			
		F	Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	✓			
		F	Demi kemajuan karir saya, maka saya memutuskan untuk pindah.	✓			

Lembar Validasi Angket Penelitian

“Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. X Surabaya”

A. Identitas Mahasiswa

Nama : Fabilla Syahda Eka Putri
 NIM : 2104011101177
 Jurusan : Psikologi
 Angkatan : 2021

B. Identitas Penilai

Nama Penilai : Novia Solichah
 Jenis Kelamin :
 Pekerja :
 Instansi :

B. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *Employee Well-being*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

C. Petunjuk Pengisian

Dengan ini peneliti mohon kepada Ibu berkenan untuk memberikan penilaian terhadap alat ukur *Employee Well-being* yang telah peneliti adaptasikan ini dengan memberi tanda checklist (✓) di salah satu kolom R, RV, TR.

R :Item sesuai (Relevan)

RV :Item kurang sesuai (Revisi)

TR :Item tidak sesuai (Tidak Relevan)

Peneliti sangat mengharapkan masukan dari Ibu pada kolom komentar yang tersedia dari segi content, bahasa dan etik sebagai acuan

dalam perbaikan alat ukur ini.

SKALA *EMPLOYEE WELL-BEING*

A. Tujuan

Penyusunan skala *employee well-being* adalah langkah strategis untuk mengevaluasi kesejahteraan karyawan di PT. X Surabaya serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Skala ini dirancang berdasarkan dimensi utama kesejahteraan karyawan, yaitu kesejahteraan psikologis, sosial, dan kerja, yang mencerminkan tingkat kepuasan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. Validitas dan reliabilitas skala diuji untuk memastikan alat ukur ini mampu memberikan hasil yang akurat dan konsisten. Hasil pengukuran kesejahteraan karyawan kemudian dianalisis untuk menentukan hubungan dengan *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan memahami kaitan antara *employee well-being* dan *turnover intention*, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menekan tingkat perputaran tenaga kerja.

B. Definsi Konseptual *Employee Well-being*

Employee well-being merujuk pada perasaan individu terhadap dampak positif atau negatif yang muncul terkait pelaksanaan tugas pekerjaan tertentu dalam konteks kehidupan tertentu (Wu, Rafiq, & Chin, 2017; Zheng, et.al., 2016).

C. Definsi Operasional *Employee Well-being*

Employee well-being atau kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai tingkat kualitas hidup yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja, yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial. Pengukuran *employee well-being* dilakukan melalui indikator *Life Well Being (LWB)*, *Workplace Well Being (WWB)*, *Psychological Well-Being (PWB)*. Pengukuran *employee well-being* dalam penelitian ini menggunakan skala yang dirancang berdasarkan indikator-indikator tersebut. Hasil pengukuran akan dianalisis untuk mengetahui dampaknya terhadap niat untuk keluar kerja (*turnover intention*) pada karyawan di PT. X Surabaya.

D. Teori *Employee Well-being*

Zheng et al. (2015) mengemukakan bahwa *employee well-being* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *life-well being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being* :

1. Aspek *life well-being* mencakup perawatan pribadi dan keluarga (mencerminkan emosi pribadi karyawan) dan anggota keluarga (masalah kehidupan keluarga).
2. Aspek *workplace well-being* meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja.
3. Aspek *psychological well-being* terutama berfokus pada pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja, dan aktualisasi diri.

Dimensi	Aitem asli	Forward translation	Backward translation	Skor aitem			Expert Review
				R	RV	TR	
Life Well Being (LWB)	I feel satisfied with my life.	Saya merasa puas dengan hidup saya.	I feel satisfied with my life	√			
	I am close to my dream in most aspects of my life	Saya merasa dekat dengan impian saya di sebagian besar aspek kehidupan.	I am close to my dreams in most aspects of my life	√			

	Most of the time, I do feel real happiness.	Sering kali, saya merasakan kebahagiaan yang sesungguhnya.	Most of the time, I feel real happiness	√			
	I am in a good life situation.	Saya berada dalam situasi kehidupan yang baik	I am in a good living situation	√			
	My life is very fun.	Hidup saya sangat menyenangkan	My life is very pleasant.	√			
	I would hardly change my current way of life in the afterlife.	Cara hidup saya saat ini sudah sesuai untuk mempersiapkan kehidupan di akhirat.	My current lifestyle is suitable for preparing for life in the afterlife.	√			
Workplace Well-Being (WWB)	I am satisfied with my work responsibilities.	Saya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	I am satisfied with my job responsibilities	√			
	In general, I feel fairly satisfied with my present job.	Secara umum, saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini.	. In general, I feel quite satisfied with my current job.	√			
	I find real enjoyment in my work.	Saya menemukan kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan saya.	I find real enjoyment in my work	√			

	I can always find ways to enrich my work.	Saya selalu dapat menemukan cara untuk meningkatkan pekerjaan saya.	I can always find ways to enrich my work.	√			
Psychological Well-Being (PWB)	Work is a meaningful experience for me.	Bekerja merupakan pengalaman yang bermakna bagi saya.	Working is a meaningful experience for me.	√			
	I feel basically satisfied with my work achievements in my current job.	Saya merasa puas dengan pencapaian saya dalam pekerjaan	I feel satisfied with my work achievements in my current job	√			
	I feel I have grown as a person.	Saya merasa sudah tumbuh menjadi orang yang lebih baik.	I feel like I've grown into a better person.	√			
	I handle daily affairs well.	Saya menangani urusan sehari-hari dengan baik	I complete my daily activities well.	√			
	I generally feel good about myself, and I'm confident	Saya merasa nyaman dengan diri saya sendiri dan saya percaya diri	I handle daily affairs well I feel good about myself, and I am confident.	√			
	People think I am willing to give and to share my time with others.	Orang lain melihat saya sebagai seseorang yang bersedia memberikan dan meluangkan waktu untuk mereka	Others see me as someone who is willing to give and make time for them.	√			
	I am good at making flexible timetables for my work.	Saya bisa mengatur jadwal kerja saya dengan bebas.	I am good at making a flexible schedule for my work.	√			
	I love having deep conversations with family and friends so that we can better understand each other.	Saya senang melakukan percakapan yang mendalam dengan keluarga dan teman sehingga kami dapat lebih memahami satu sama lain.	I enjoy having in depth conversations with family and friends so that we can better understand each other.	√			

Silahkan digunakan turun lapangan

Lembar Validasi Angket Penelitian

"Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. X Surabaya"

A. Identitas Mahasiswa

Nama : Fabilla Syahda Eka Putri
 NIM : 2104011101177
 Jurusan : Psikologi
 Angkatan : 2021

B. Identitas Penilai

1. Nama Penilai : Novia Solichah
 2. Jenis Kelamin :
 3. Pekerjaan :
 4. Instansi :

C. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *Turnover Intention*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

D. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada tiap-tiap aitem pernyataan dalam tabel. Penilaian ini meliputi tiga aspek, yaitu:

- Kesesuaian aitem dengan konstruk teoretisnya (**Kolom A**)
- Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian (**Kolom B**)
- Bebas dari social desirability (**Kolom C**)

Pada kolom catatan, Bapak/Ibu penilai diminta memberikan penilaian secara kualitatif berdasarkan hasil penilaian kuantitatif. Adapun skor penilaian pada masing-masing aspek terdiri atas tiga kategori penilaian, yaitu:

Kolom A

- Sesuai = 3
- Cukup = 2
- Tidak Sesuai = 1

Kolom B

- Jelas = 3
- Cukup = 2
- Tidak Jelas = 1

Kolom C

- Bebas = 3
- Cukup = 2
- Tidak Bebas = 1

SKALA *TURNOVER INTENTION*

A. Tujuan

Tujuan pembuatan skala *turnover intention* dalam penelitian di PT. X Surabaya Surabaya adalah untuk mengukur kecenderungan karyawan dalam berniat meninggalkan perusahaan. Skala ini dirancang guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar, baik dari aspek kepuasan kerja, keterikatan organisasi, maupun faktor eksternal seperti peluang kerja di tempat lain. Dengan menggunakan skala ini, perusahaan dapat mengidentifikasi tingkat *turnover intention* karyawan secara objektif, sehingga dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan retensi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja berkompeten.

B. Definisi Konseptual *Turnover Intention*

Mobley dkk., (1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan seorang pekerja atau karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan ikhlas tanpa adanya ancaman dari pihak manapun.

C. Definisi Operasional *Turnover Intention*

Turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Aspek-aspek dalam *turnover intention* ini ada tiga, yaitu berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri (*thinking to quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search*), dan intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (*intention to quitting*).

D. Teori *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) *intensi turnover* diartikan sebagai keinginan karyawan yang cenderung dengan mudah keluar dari pekerjaannya sesuai dengan keputusannya sendiri. Menurut Mobley dkk., (1978) terdapat tiga indikator *turnover intention*, diantaranya:

1. *Thinking of quitting* (pemikiran untuk meninggalkan perusahaan). Angan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan memilih meninggalkan perusahaan karena disebabkan oleh berbagai hal.
2. *Intention to search* (keseriusan mencari pekerjaan). Keputusan karyawan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan kemampuan dirinya merupakan pemicu dari meningkatnya kebosanan karyawan.
3. *Intention to quit* (keseriusan keluar dari perusahaan). Kondisi demikian bersumber dari diri karyawan sendiri dimana karyawan memutuskan untuk tidak bekerja lagi di satu perusahaan disebabkan oleh berbagai macam hal. Keputusan untuk keluar atau tidaknya dari perusahaan merupakan hak mutlak milik karyawan tersebut sehingga orang lain tidak berhak untuk ikut campur didalamnya.

No.	Dimensi/Indikator	F/Un	Item Pertanyaan	Penilaian Ahli (Expert Judgement)			Catatan
				A	B	C	
				(Kesesuaian item dengan konstruk teoretisnya)	(Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian)	(Bebas dari social desirability)	
1.	<i>Thinking of quitting</i> (Pemikiran Untuk Meninggalkan Perusahaan)	F	Saya ragu dengan kelanjutan karir jangka panjang saya di posisi saat ini.	3	3	3	
		F	Saya mulai mempertimbangkan tawaran kerja di tempat lain	3	3	3	
		F	Ajakan teman untuk bekerja di tempat lain terdengar menarik bagi saya.	3	3	3	
		F	Peluang karier di tempat lain terlihat lebih meyakinkan	3	3	3	
		F	Saya tertarik mengikuti jejak rekan	3	3	3	

			kerja yang pindah perusahaan.				
2.	Intention to search (Keseriusan Mencari Pekerjaan)	F	Stagnasi karir berkepanjangan membuat saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.	3	3	3	
		F	Saya aktif mencari informasi pekerjaan di tempat lain	3	3	3	
		F	Saya tengah mengevaluasi langkah selanjutnya dalam perjalanan karir saya.	3	3	3	
		F	Stagnasi status kepegawaian yang berkepanjangan membuat saya ragu dengan masa depan karir di sini.	3	3	3	
		F	Saya sedang menanti peluang yang sesuai untuk melanjutkan karir di tempat lain.	3	3	3	
3.	Intention to quit (Keseriusan Keluar Dari Perusahaan)	F	Saya merasa lelah secara mental, sehingga kurang	3	3	3	
			bersemangat bekerja.				
		F	Saya merasa tak lagi berkembang dan ingin suasana kerja yang lebih menantang.	3	3	3	
		F	Saya akan memanfaatkan sebaik mungkin peluang yang datang dari perusahaan lain.	3	3	3	
		F	Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	3	3	3	
		F	Demi kemajuan karir saya, maka saya memutuskan untuk pindah.	3	3	3	

Silahkan digunakan turun lapangan

X09	Pearson Correlation	.541**	.715**	.655**	.601**	.780**	.712**	.419*	.608**	1	.620**	.641**	.452*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000		.000	.000	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.634**	.607**	.586**	.699**	.691**	.682**	.526**	.691**	.620**	1	.467**	.684**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.009	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.459*	.456*	.534**	.621**	.660**	.582**	.537**	.534**	.641**	.467**	1	.222	.492**
	Sig. (2-tailed)	.011	.011	.002	.000	.000	.001	.002	.002	.000	.009		.239	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.499**	.398*	.522**	.572**	.435*	.390*	.562**	.522**	.452*	.684**	.222	1	.466**
	Sig. (2-tailed)	.005	.029	.003	.001	.016	.033	.001	.003	.012	.000	.239		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.555**	.766**	.469**	.580**	.653**	.749**	.475**	.410*	.653**	.730**	.492**	.466**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.001	.000	.000	.008	.024	.000	.000	.006	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.500**	.607**	.636**	.789**	.587**	.674**	.571**	.689**	.714**	.704**	.670**	.466**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.010	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.517**	.660**	.696**	.485**	.807**	.635**	.473**	.583**	.717**	.781**	.517**	.592**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.007	.000	.000	.008	.001	.000	.000	.003	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.486**	.599**	.392*	.522**	.606**	.489**	.470**	.458*	.669**	.629**	.556**	.342	.584**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.032	.003	.000	.006	.009	.011	.000	.000	.001	.064	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.592**	.519**	.633**	.462*	.622**	.589**	.314	.633**	.513**	.636**	.442*	.535**	.460*
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.010	.000	.001	.091	.000	.004	.000	.014	.002	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.517**	.627**	.578**	.546**	.526**	.750**	.519**	.396*	.758**	.603**	.517**	.371*	.775**

Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.002	.003	.000	.003	.030	.000	.000	.003	.043	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT Pearson	.705**	.762**	.755**	.745**	.813**	.821**	.613**	.735**	.858**	.871**	.713**	.660**	.799**
AL Correlation													
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X14	X15	X16	X17	X18	TOTAL
X01	Pearson Correlation	.500**	.517**	.486**	.592**	.517**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.006	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.607**	.660**	.599**	.519**	.627**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.636**	.696**	.392*	.633**	.578**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.032	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.789**	.485**	.522**	.462*	.546**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.003	.010	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.587**	.807**	.606**	.622**	.526**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.674**	.635**	.489**	.589**	.750**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.571**	.473**	.470**	.314	.519**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.009	.091	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.689**	.583**	.458*	.633**	.396*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.011	.000	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.714**	.717**	.669**	.513**	.758**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.704**	.781**	.629**	.636**	.603**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.670**	.517**	.556**	.442*	.517**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.014	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.466**	.592**	.342	.535**	.371*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.064	.002	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.528**	.623**	.584**	.460*	.775**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.011	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	1	.662**	.584**	.582**	.588**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.662**	1	.618**	.563**	.604**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.584**	.618**	1	.310	.532**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.096	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.582**	.563**	.310	1	.432*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.096		.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.588**	.604**	.532**	.432*	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.017		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.840**	.841**	.710**	.723**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson	.739**	.667**	.751**	.740**	.716**	.863**	.734**	.591**	.703**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson	.588**	.668**	.693**	.722**	.790**	.694**	.699**	.727**	.676**	.580**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson	.700**	.795**	.657**	.692**	.665**	.721**	.731**	.695**	.573**	.710**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson	.607**	.724**	.754**	.746**	.784**	.717**	.789**	.618**	.699**	.734**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson	.831**	.655**	.720**	.639**	.688**	.845**	.714**	.747**	.630**	.731**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson	.615**	.838**	.676**	.827**	.719**	.760**	.663**	.639**	.758**	.759**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	.799**	.866**	.856**	.873**	.872**	.917**	.878**	.839**	.836**	.863**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y01	Pearson Correlation	.588**	.700**	.607**	.831**	.615**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.668**	.795**	.724**	.655**	.838**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Y03	Pearson Correlation	.693**	.657**	.754**	.720**	.676**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.722**	.692**	.746**	.639**	.827**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.790**	.665**	.784**	.688**	.719**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.694**	.721**	.717**	.845**	.760**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	.699**	.731**	.789**	.714**	.663**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	.727**	.695**	.618**	.747**	.639**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y09	Pearson Correlation	.676**	.573**	.699**	.630**	.758**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.580**	.710**	.734**	.731**	.759**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	1	.586**	.572**	.668**	.689**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.586**	1	.572**	.668**	.723**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.572**	.572**	1	.593**	.712**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.668**	.668**	.593**	1	.640**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.689**	.723**	.712**	.640**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000

N		30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.811**	.822**	.831**	.843**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30

Lampiran 1.5 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Skala *Employee Well-Being*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	18

Hasil Uji Reliabilitas Skala Intensi *turnover*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	15

Lampiran 1.6 Hasil Uji Kategorisas

Kategorisasi Tingkat *Employee Well-Being*

KategoriX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	14.1	14.1	14.1
	Sedang	55	64.7	64.7	78.8
	Tinggi	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kategorisasi Tingkat Intensi *turnover*

KategoriY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	22.4	22.4	22.4
	Sedang	48	56.5	56.5	78.8
	Tinggi	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kategorisasi 3 Dimensi *Employee Well-Being*

Kategorisasi Dimensi *Life Well-being*

KategoriLWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	11.8	11.8	11.8
	Sedang	38	44.7	44.7	56.5
	Tinggi	37	43.5	43.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kategorisasi Dimensi *Workplace Well-Being*

KategoriWWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	4.7	4.7	4.7
	Sedang	49	57.6	57.6	62.4
	Tinggi	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kategorisasi Dimensi *Psychological Well-Being*

KategoriPWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	9.4	9.4	9.4
	Sedang	43	50.6	50.6	60.0
	Tinggi	34	40.0	40.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kategorisasi 3 Aspek Intensi *turnover*

Kategorisasi *Thinking Of Quitting*

KategoriTOQ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	14.1	14.1	14.1
	Sedang	46	54.1	54.1	68.2
	Tinggi	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kategorisasi *Intention To Search*

KategoriITS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	15	17.6	17.6	17.6
	Sedang	45	52.9	52.9	70.6
	Tinggi	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kategorisasi *Intention To Quit*

KategoriITQ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	14.1	14.1	14.1
	Sedang	51	60.0	60.0	74.1
	Tinggi	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Lampiran 1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi <i>turnover* Employee Well-Being</i>	Between Groups	(Combined)	1818.143	19	95.692	.860	.631
		Linearity	673.456	1	673.456	6.050	.017
		Deviation from Linearity	1144.688	18	63.594	.571	.907
	Within Groups		7235.104	65	111.309		
	Total		9053.247	84			

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.98796390
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.065
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 1.8 Hasil Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.074	.063	10.048

a. Predictors: (Constant), Employee Well-Being

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.715	12.904		5.402	.000
	Employee Well-Being	-.563	.218	-.273	-2.583	.012

a. Dependent Variable: Turnover Intention