

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING*  
DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT IA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

Wenny Anggia  
1216.20.3043

**FAKULTAS DAKWAH  
JURUSAN PSIKOLOGI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM (IAI) DINIYAH  
PEKANBARU  
2024 M / 1446 H**

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING*  
DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT IA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar

Sarjana Strata 1



**Oleh:**

Wenny Anggia  
1216.20.3043

**FAKULTAS DAKWAH  
JURUSAN PSIKOLOGI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM (IAI) DINIYAH  
PEKANBARU  
2024 M / 1446 H**

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yang Terhormat,  
Dekan Fakultas Dakwah  
Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru

Di-  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Wenny Anggia  
NIRM : 1216.20.3043  
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Workplace Well-Being* Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT IA

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyakan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.

Pekanbaru, 26 Agustus 2024

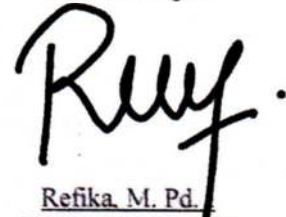
Mengetahui,

Pembimbing I



Renny Rahmalia, M. Psi., Psikolog  
NIDN. 2101038403

Pembimbing II



Refika, M. Pd.  
NIDN. 2113038702

Ketua Prodi Psikologi Islam



Willytiyo/Kurniawan, M.Psi  
NIDN. 2102069204

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wenny Anggia  
NIRM : 1216.20.3043  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Hubungan Antara *Workplace Well-Being* Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT IA** adalah hasil karya pribadi dan tidak mengandung *plagiarism* dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Pekanbaru, 26 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Wenny Anggia

1216.20.3043



**INSTITUT AGAMA ISLAM DINIYAH PEKANBARU**

**FAKULTAS DAKWAH**

كلية الدعوة

**FACULTY OF DAKWAH**

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100 / Jl. Kuau No. 1 HP. 0811-7069-222 | Website : www.diniyyah.ac.id | email : admin@diniyyah.ac.id

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor: 040/B-01/PTA/FD-IAIDP/9/2024

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT IA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WENNY ANGGIA  
Nomor Induk Registrasi Mahasiswa : 1216.20.3043  
Telah diujikan pada : Kamis, 12 September 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**

Ketua Sidang

Dr. Mukhyar, M.A  
NIDN. 2110117002

Sekretaris Sidang

Renny Rahmalia, M.Psi., Psikolog  
NIDN. 2101038403

Penguji I

Willytiyo Kurniawan, M. Psi  
NIDN. 2102069204

Penguji II

Eva Yuliza, M. Psi., Psikolog  
NIDN. 2130048402



Pekanbaru, 7 Oktober 2024  
Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru  
Dekan Fakultas Dakwah

Dr. Hervrizal, M.A  
NIDN. 2117067502

## **MOTTO**

*“Keikhlasan dan ketulusan akan memudahkan langkahmu dalam mengerjakan sesuatu”*

**Penulis**

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Dengan rasa syukur yang mendalam, penulis ingin mengungkapkan terima kasih atas kesehatan, kekuatan, dan kemudahan yang telah diberikan-Nya, sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada Kedua Orangtuaku beserta orang-orang yang menyayangiku sebagai bukti bahwa mereka telah berhasil mendidik dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang sehingga menghantarkanku untuk mewujudkan cita-citaku. Dengan ikhlas, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Rektor Institut Agama Islam (IAI) Diniyah Pekanbaru, Ibu Dr. Novi Yanti, MM. Waket I Bapak Dr. Mursal, M.Pd.I. Waket II Ibu Refika M.Pd.I. Waket III Bapak Irwan Tutrisno M.E.
2. Dekan Fakultas Dakwah, Bapak Hervrizal, M.A
3. Bapak Willytiyo Kurniawan, M. Psi, Ketua Jurusan Psikologi Islam Institut Agama Islam (IAI) Diniyyah Pekanbaru
4. Pembimbing I Ibu Renny Rahmalia, M.Psi., Psikolog, Pembimbing II Ibu Refika, M.Pd. I terima kasih atas semua waktu bimbingan dan pengarahan yang telah ibu berikan dengan ikhlas dan sabar dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen IAI Diniyah Pekanbaru atas ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan.

6. Kedua Orang Tua yang sangat dicintai, Ayah Muhammad Yanis dan Ibu Yanti yang telah memberikan semangat, Do'a, dukungan moril dan material untuk kuliah dari awal hingga akhir.
7. Kepada kakak tercinta Winda Andriani S.Kep, yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta doa.
8. Kepada Suami Tercinta Idris. M S.Tr Par, yang selalu memberikan dukungan, semangat,menemani serta membiayai Kuliah ini hingga akhir.
9. Kepada Muzaiin Arfa Satria S. Fil, terima kasih telah memberikan motivasi, semangat dan tempat diskusi selama kuliah hingga akhir.
10. Kepada Sahabat tercinta, Rany Karsury S.Psi dan Pratiwi Rahmadelia S.Psi yang telah membantu dan memberikan semangat selama perkuliahan hingga akhir.
11. Teruntuk teman-teman mahasiswa jurusan Psikologi Islam 2020 yang sama-sama berjuang dan saling membantu satu sama lain dan melewati suka dan duka selama kuliah.
12. *Partner* kelompok dalam pengerjaan skripsi. Atiqah Asmaya Hafidzah S. Psi, Fakhrol Hidayat. M S. Psi, Mira Andriani S. Psi, Nuraisyah (Noni), Nurmayunita, Sepna Fanny Khairani dan Sri Murni. Terima kasih atas usaha, bantuan, dukungan dan do'a yang telah diberikan kepada peneliti selama penulisan skripsi ini.
13. Teruntuk semua pihak yang turut serta dalam memberikan wawasan, masukan, serta kontribusi dalam proses penelitian ini.

14. Terakhir tidak kalah penting, saya ingin berterima kasih kepada diri sendiri yang merupakan bagian kebahagiaan tersendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, terima kasih telah percaya pada diri sendiri bahwa saya bisa melalui semua ini, terima kasih karena tidak pernah berhenti mencintai dan menjadi diri sendiri, terima kasih karena sudah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tetap memutuskan untuk tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Antara *Workplace Well-Being* Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT IA”.

Laporan Tugas Akhir ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya di Institut Agama Islam (IAI) Diniyah Pekanbaru untuk program Strata 1 Psikologi Islam.

Penyelesaian skripsi ini tidak luput dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan baik itu berbentuk moral dan materi.

Akhir kata, semoga skripsi ini memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan pembaca dan semoga dengan adanya dukungan dorongan, bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama ini, mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin.

*Wassalamu’alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, 26 Agustus 2024

Wenny Anggia  
NIRM 1216.20.3043

## HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT IA

Wenny Anggia  
NIRM 1216.20.3043  
Email: [wennyanggia17@gmail.com](mailto:wennyanggia17@gmail.com)  
Prodi S1 Psikologi Islam  
Institut Agama Islam (IAI) Diniyyah Pekanbaru

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *workplace well-being* (X) dengan intensi *turnover* (Y) pada karyawan PT IA. Pengambilan data dilakukan melalui survei dengan jumlah responden sebanyak 67 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa data bersifat normal dengan signifikansi 1 dan hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* bersifat linear dengan nilai signifikansi sebesar 0,908. Berdasarkan hasil uji korelasi, didapatkan koefisien korelasi sebesar -0,630 yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover*. Artinya, semakin tinggi tingkat kesejahteraan di tempat kerja, semakin rendah intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hipotesis pada penelitian ini terbukti, di mana *workplace well-being* memiliki pengaruh terhadap intensi turnover. Berdasarkan kategorisasi, tingkat intensi *turnover* berada pada kategori sedang, demikian pula dengan *workplace well-being* yang juga berada pada kategori sedang. Hasil pada penelitian ini dapat memberikan implikasi bagi PT IA maupun perusahaan lainnya untuk meningkatkan *workplace well-being* di tempat kerja guna mengurangi potensi *turnover* karyawan.

Kata Kunci: *workplace well-being*, intensi *turnover*, karyawan, PT IA

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE WELL-BEING AND TURNOVER INTENTIONS OF PT IA EMPLOYEES**

Wenny Anggia

NIRM 1216.20.3043

Email: [wennyanggia17@gmail.com](mailto:wennyanggia17@gmail.com)

Islamic Psychology Undergraduate Program  
Islamic Institute (IAI) Diniyah Pekanbaru

### **ABSTRACT**

This research aims to examine the relationship between workplace well-being (X) and turnover intention (Y) in PT IA employees. Data collection was carried out through a survey with a total of 67 employees as respondents. The results of the analysis show that the data is normal with a significance of 1 and the relationship between workplace well-being and turnover intention is linear with a significance value of 0.908. Based on the results of the correlation test, a correlation coefficient of -0.630 was obtained, indicating a significant negative relationship between workplace well-being and turnover intention. This means that the higher the level of well-being at work, the lower the employee's intention to leave the company. The hypothesis in this research is proven, where workplace well-being has an influence on turnover intentions. Based on categorization, the level of turnover intention is in the medium category, as well as workplace well-being which is also in the medium category. The results of this research can provide implications for PT IA and other companies to improve workplace well-being in the workplace in order to reduce the potential for employee turnover.

Keywords: workplace well-being, turnover intention, employees, PT IA

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	15
1.6 Tinjauan Kajian Terdahulu.....	13
1.7 Sistematika Pembahasan.....	17

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Intensi <i>Turnover</i> .....	20
2.1.1 Definisi Intensi <i>Turnover</i> .....	20
2.1.2 Indikator Intensi <i>Turnover</i> .....	22
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i> .....	22
2.1.4 Dampak Intensi <i>Turnover</i> .....	26
2.2 <i>Workplace Well-Being</i> .....	28
2.2.1 Definisi <i>Workplace Well-Being</i> .....	28
2.2.2 Dimensi <i>Workplce Well-Being</i> .....	30
2.3 Kerangka Berfikir.....	33
2.4 Hipotesis.....	36

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	37
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
3.3 Definisi Operasional.....	37
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6 Reliabilitas dan Validitas.....	43
3.6.1 Reliabilitas.....	44
3.6.2 Validitas.....	44

3.6.3 Indeks Beda Daya Aitem.....	44
3.7 Analisis Data.....	49
3.8. Teknik Uji Prasyarat Analisis.....	49

#### **BAB IV HASIL ANALISIS**

4.1 Pelaksanaan Penelitian.....	53
4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	54
4.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	54
4.2 Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Deskripsi Subjek Penelitian.....	54
4.2.2 Uji Asumsi.....	55
4.2.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	56
4.2.2.2 Hasil Uji Linearitas.....	57
4.3 Uji Data Hasil Penelitian.....	58
4.3.1 Uji <i>Product Moment</i> .....	58
4.3.2 Uji Hipotesis.....	59
4.4 Analisis Tambahan.....	59
4.4.1 Kategorisasi Data Penelitian.....	59
4.4.1.1 Kategorisasi Variabel <i>Workplace Well-Being</i> .....	60
4.4.1.2 Kategorisasi Variabel Intensi <i>Turnover</i> .....	61
4.4.2 Uji Koefisiensi Determinasi.....	62
4.5 Pembahasan.....	63

#### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Implikasi Teoritis.....	71
5.3 Implikasi Praktis.....	71
5.4 Saran.....	72
5.5 Keterbatasan Penelitian.....	75

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1 Diagram Deskripsi Jenis Kelamin.....	55

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert.....	40
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i> Sebelum <i>Try Out</i> .....	41
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Workplace Well-Being</i> Sebelum <i>Try Out</i> .....	42
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Intensi <i>Turnover</i> Hasil Uji Coba.....	45
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> Skala <i>Workplace Well-Being</i> Hasil Uji Coba.....	46
Tabel 3.6 <i>Blueprint Intensi Turnover</i> untuk Penelitian .....	47
Tabel 3.7 <i>Blueprint Workplace Well-Being</i> untuk Penelitian.....	48
Tabel 4.1 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	56
Tabel 4.2 <i>Anova Table</i> .....	57
Tabel 4.3 <i>Pearson Correlation</i> .....	58
Tabel 4.4 Keeratan Korelasi.....	58
Tabel 4.5 Rumus Kategorisasi.....	60
Tabel 4.6 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Intensi <i>Turnover</i> .....	60
Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel Intensi <i>Turnover</i> .....	61
Tabel 4.8 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Workplace Well-Being</i> .....	61
Tabel 4.9 Kategorisasi Variabel <i>Workplace Well-Being</i> .....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	62

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini industri peternakan semakin marak di Indonesia, perkembangan dunia usaha peternakan yang semakin pesat dewasa ini menyebabkan perusahaan harus menghadapi persaingan yang ketat. Perusahaan PT. IA merupakan salah satu badan usaha yang mengkonsentrasikan salah satu bidang usahanya di sektor industri peternakan dalam bentuk budi daya pembibitan ayam. Sebagai suatu perusahaan swasta, PT. IA harus memiliki keunggulan kesejahteraan di tempat kerja agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya sehingga mampu mengatasi *turnover* yang terjadi pada karyawan. Pada ruang lingkup perusahaan, sebelum karyawan memilih untuk benar-benar langsung *turnover* dari pekerjaan, karyawan akan mengalami sebuah fase yang disebut dengan intensi *turnover* (Etnaningtyas, 2011).

Fase intensi *turnover* yang terjadi menjadi penentu bagi karyawan sebelum melakukan *turnover*, sehingga intensi *turnover* menjadi perhatian yang cukup signifikan (Randhawa, 2007). Chen, Lin & Lien (2010) juga mengatakan intensi *turnover* telah menjadi masalah penting untuk manajemen perusahaan selama bertahun-tahun. Di Indonesia sendiri, setiap tahun terdapat rasio sekitar 10% - 12% karyawan yang melakukan *turnover* di perusahaan tempat mereka bekerja. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para

karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru melakukan *turnover* (Andiristiawan, 2010).

Fenomena di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sakina (2009), bahwa pada tahun 2006, tingkat *turnover* karyawan sebesar 6,25 persen dengan berbagai alasan yang melatar-belakangi *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan di industri pada umumnya hanya berkisar 0,1% - 0,74%. Fenomena intensi *turnover* terjadi pada karyawan marketing PT. Aseli Dagadu Djokjda, pada perusahaan ini mengalami tingkat intensi *turnover* 25% hingga 35% setiap tahunnya (Sari, 2007). Berdasarkan riset penelitian sebelumnya dapat diartikan bahwa intensi *turnover* adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk keluar dan masuk di sebuah perusahaan (Witasari,2009). Keinginan karyawan untuk berpindah (intensi *turnover*) mengacu pada hasil evaluasi karyawan mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan. Intensi *turnover* dapat berupa keinginan pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, dan keinginan untuk meninggalkan suatu perusahaan.

Studi tentang makna pekerjaan, kebahagiaan di tempat kerja, dan intensi *turnover* (2023) oleh Charles-Leija dkk. Penelitian ini menganalisis data dari 937 profesional di Meksiko dan menemukan bahwa makna dalam pekerjaan, apresiasi dari rekan kerja, serta kesenangan dalam tugas sehari-hari secara signifikan memprediksi kebahagiaan di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa pekerjaan yang memberikan makna hidup dan rasa

apresiasi dapat menurunkan intensi turnover karyawan. Ini menyoroti pentingnya kesejahteraan mental karyawan untuk mengurangi niat keluar dari pekerjaan (*turnover*).

Ramadhani (2014) menyatakan bahwa intensi *turnover* merupakan pemikiran yang dimiliki oleh karyawan terkait meninggalkan perusahaan atas kehendaknya sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Toly (2001) yang menyatakan intensi *turnover* sebagai keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Suartana (Toly, 2001) mengatakan bahwa dengan tingginya tingkat intensi *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Intensi *turnover* harus disikap sebagai suatu fenomena dan perilaku karyawan yang penting dalam sebuah kemajuan perusahaan, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan.

Teori utama intensi *turnover* dalam penelitian ini menggunakan pendapat Mobley (1996) yang mengatakan bahwa intensi *turnover* merupakan Keinginan anggota organisasi untuk berhentinya dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan, intensi *turnover* juga merupakan keinginan untuk pindah yang dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam

sebuah organisasi yang terdiri atas beberapa indikator, yaitu : (1) Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi; (2) keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan; (3) keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan; (4) keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik; dan (5) keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

Fenomena intensi *turnover* juga terjadi pada perusahaan Indo Agrinusa di Sungai Pinang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap staf Management berinisial "S" yang bekerja di PT. IA pada tanggal 16 Maret 2023 bahwa dalam waktu satu bulan terdapat tiga karyawan yang keluar dari PT IA dengan inisial "MA", "L" dan "A". Diketahui bahwa indikator keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi terlihat pada karyawan yang memiliki absensi tinggi dan berkeinginan berpindah pekerjaan lain karena ingin gaji yang lebih tinggi. Indikator mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan terlihat pada karyawan yang bertanya dan berusaha mencari peluang karir di perusahaan lain yang tidak terdapat diperusahaan karyawan bekerja. Pada indikator mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan terlihat pada karyawan lulusan sarjana yang mengeluh dengan posisi jabatan karena merasa tidak sebanding dengan gelar sarjana yang diperoleh, sehingga mencari pekerjaan yang sesuai dengan gelar yang disandang. Perilaku karyawan PT. IA tersebut sesuai dengan indikator intensi *turnover*

Mobley (1996) yaitu keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi, mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, dan mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan "MA" bahwa "MA" melakukan indikasi *Turnover* dengan indikator mencari gaji atau upah yang tinggi karena "MA" mengatakan bahwa gaji yang ia terima di PT IA tidak sebanding dengan pekerjaannya. Kemudian dari wawancara "L" bahwa "L" melakukan indikasi peluang karir yang tidak didapatkan di PT IA, karena posisi atau jabatannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dan yang terakhir dari wawancara dengan "A" dengan indikasi pekerjaan yang sesuai dengan Pendidikan, karena di PT IA tempatnya bekerja tidak sesuai dengan gelar sarjana dan jurusan dari Pendidikan terakhirnya.

Dari pemaparan di atas ada indikasi bahwa tingkat intensi *turnover* di PT. IA di Sungai Pinang cenderung cukup tinggi. Mobley (1996) mengatakan terdapat lima indikator intensi *turnover* yaitu: (1) Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi; (2) mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan; (3) mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan; (4) mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik; dan (5) mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

Teori yang mendukung absensi merupakan indikator intensi *turnover* adalah Ramadhany dan Simarmata (2014) yang menyebutkan bahwa karyawan cenderung memiliki sikap intensi *turnover* terhadap pekerjaan

memiliki tingkat absensi yang tinggi dan keinginan untuk mengundurkan diri yang tinggi. Rahmad (2015) juga menyatakan karyawan yang memiliki tingkat intensi *turnover* yang tinggi, akan sering mengambil absensi dalam perusahaan, sengaja datang terlambat, lebih banyak menghabiskan waktu kerja dengan mengobrol, menghubungi beberapa kolega untuk menanyakan apakah tersedia lowongan kerja, dan sering melakukan protes terhadap pimpinan.

Ayat yang relevan untuk mencegah niat berpindah kerja dengan fokus pada tanggung jawab dan amanah dalam bekerja ada dalam Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang artinya: "*Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*

Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan amanah, yang dapat menumbuhkan rasa kepuasan dan kesejahteraan dalam bekerja sehingga mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Dewasa ini hampir seluruh manusia dewasa yang bekerja menghabiskan sepertiga hingga setengah waktunya untuk bekerja. Kerja adalah landasan dan pusat dari segala sesuatu yang terkait dengan kualitas hidup seseorang, memberikan "*sense of structure*", status, dan tujuan

(Salkever, 2000). Dengan demikian, pekerjaan adalah lebih dari sekedar tempat untuk mendapatkan hidup, tetapi juga menjadi tempat karyawan menemukan makna, stabilitas komunitas dan identitas pribadi. (Cartwright & Homes, 2006).

Hubungan pekerjaan telah berubah secara drastis dalam beberapa dekade terakhir ini. Berubah tidak saja pada jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan tetapi juga pada kapan karyawan bekerja dan seberapa banyak yang karyawan lakukan. Bagi kebanyakan karyawan sekarang ini, meningkatnya pekerjaan melibatkan pekerjaan paruh waktu, pekerjaan kontrak dan karir ganda. Selanjutnya, tidak saja semakin banyak pekerja yang memegang pekerjaan ganda, tetapi juga terjadi peningkatan yang paralel dalam jumlah waktu lembur yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Turner, Barling & Zacharatos, 2005). Keadaan ini, menurut Turner, Barling & Zacharatos (2005) akan membuat pekerja menghadapi penurunan pilihan dan kendali, yang pada gilirannya, membuat banyak pekerja tidak hanya kehilangan kontrol pada waktu kerjanya tetapi juga akan mengakibatkan hilangnya "sense of job" dan rasa aman dalam bekerja; apabila keadaan ini dibiarkan tanpa perhatian dari manajemen, maka akan mempengaruhi tingkat *well being* pekerja atau dikenal dengan istilah *workplace well-being*.

Teori utama dalam penelitian ini menggunakan pendapat Page (2005) yang menyatakan *workplace well-being* adalah keadaan perasaan terkait tugas-tugas yang dimiliki dari tempat kerja (intrinsik) dan lingkungan

kerja (ekstrinsik), yang dicirikan oleh: (1) adanya sikap tanggung jawab dalam kerja; (2) makna pekerjaan; (3) kemandirian dalam pekerjaan; (4) penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja; (5) perasaan berprestasi dalam bekerja; (6) penggunaan waktu yang sebaik-baiknya; (7) kondisi kerja; (8) peluang promosi; (9) pengakuan terhadap kinerja yang baik; (10) penghargaan sebagai individu ditempat kerja; (11) upah (*pay*); (12) dan keamanan pekerjaan; (13). Kemudian menurut Maulana (2018) *workplace well-being* didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, salah satunya adalah *workplace well-being*, tinggi rendahnya kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan PT. IA merasa kurang puas terhadap tempat kerja dan budaya kerja dalam lingkungan pekerjaannya. Karyawan mengeluh dengan tempat kerja yang kurang menunjang kinerja karyawan, hal tersebut menggambarkan *workplace well-being* yang cenderung rendah dan tentunya mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan.

Abelson (1987) menjelaskan bahwa selain faktor kepuasan gaji, intensi *turnover* juga dipengaruhi oleh lokasi yang menyenangkan dan menarik bagi karyawan, demikian juga dengan lingkungan fisik yang dapat berpengaruh pada *turnover* karyawan (*workplace well-being*). Hal yang senada disampaikan oleh Andrinirina dkk, (2015) bahwa intensi *turnover* dapat dipengaruhi oleh tingkat *workplace well-being*, artinya semakin baik

lingkungan kerja maka keinginan berpindah karyawan akan menurun. Sadana (2014) mengatakan bahwa *workplace well-being* adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi intensitas *turnover* karyawan. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *workplace well-being* secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Dengan adanya sikap *workplace well-being* tersebut maka akan mendorong karyawan untuk tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan lain yang tercermin dalam intensi *turnover*.

Ayat tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil, sejahtera, dan saling menghormati dapat ditemukan dalam Surat Al-Hujurat ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرَّ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Yang artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan itu) lebih baik daripada mereka (yang mengolok-olok) dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olok) perempuan lain (karena) boleh jadi perempuan (yang diolok-olok itu) lebih baik daripada perempuan (yang mengolok-olok). Janganlah kamu saling mencela dan saling memanggil dengan julukan yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) fasik setelah beriman. Siapa yang tidak bertobat, mereka itulah orang-orang zalim)".

Ayat ini mengajarkan pentingnya menghormati dan memperlakukan orang lain dengan baik, yang merupakan bagian dari menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

Dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 286, Allah SWT berfirman :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
 أخطأنا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ  
 لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَاعْفِرْ لَنَا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Yang artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir”.

Ayat ini mengajarkan pentingnya keseimbangan dalam beban kerja.

Dalam konteks kesejahteraan di tempat kerja, beban kerja yang berlebihan bisa memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang kemudian bisa berdampak pada niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover*).

Begitu juga dalam Surah At-Taubah ayat 105, Allah berfirman:

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
 بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Yang artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.

Ayat ini menunjukkan pentingnya tanggung jawab dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sehat dan harmonis akan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Dari pemaparan di atas, dengan adanya sikap *workplace well-being* maka karyawan akan memiliki perasaan terkait tugas-tugas yang dimiliki dari tempat kerja, yaitu sikap tanggung jawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, dan perasaan berprestasi dalam bekerja. Karyawan juga memiliki perasaan yang mengacu kepada hal-hal dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja seperti sikap penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu ditempat kerja, upah, dan keamanan pekerjaan. Ketika bergabung sikap-sikap tersebut menjadi satu maka karyawan memiliki hubungan positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji guna mengetahui hubungan antara *workplace well-Being* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. IA. Untuk itu peneliti akan menelaah penelitian dengan judul “hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. IA”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, peneliti telah mengidentifikasi permasalahan mengenai hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Intensi *Turnover* pada karyawan PT. IA. Masalah yang ditemukan adalah: “Adanya hubungan negatif yang signifikan antara *Workplace Well-Being* dengan Intensi *Turnover* pada karyawan PT. IA”.

Dari identifikasi masalah tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Workplace Well-Being* dapat mencegah Intensi *Turnover* pada karyawan di PT. IA.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, terdapat batasan masalah terkait *workplace well-being* terhadap intensi *turnover* pada karyawan di IA Antara variabel yang dipengaruhi *workplace well-being* (X) dan intensi *turnover* (Y) apabila muncul variabel lain sebagai *predictor* maka tidak akan dimasukkan dalam penelitian, karena peneliti hanya berfokus pada variabel X dan Y.

## 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara *Workplace well-being* dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan PT IA?

## 1.5. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kesejahteraan ditempat kerja (*workplace well-being*) dan keinginan untuk

pindah (intensi *turnover*) pada karyawan PT IA. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kesejahteraan ditempat kerja memengaruhi keinginan untuk pindah.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, manfaat penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara kesejahteraan ditempat kerja (*workplace well-being*) dan keinginan untuk pindah (intensi *turnover*) pada karyawan PT IA. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT IA untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis perusahaan.

## **1.6. Tinjauan Kajian Terdahulu**

1. Penelitian sebelumnya tentang *workplace well-being* dan intensi *turnover* dilakukan oleh Maulana (2018) dengan judul hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Sadita Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dan pengaruh *job insecurity*, *job stress* dan *job satisfaction* secara simultan terhadap *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas hubungan *workplace well-being* dengan

*workplace well-being*. Perbedaannya terletak pada subjek penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Maulana menggunakan subjek karyawan PT. Sadita Bandung.

2. Penelitian lain tentang intensi *turnover* dilakukan oleh Andrinirina dkk, (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap kinerja dan *turnover intention* karyawan pada Royal Hotel *n'lounge* Jember. Hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 20 menunjukkan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan, *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan dan kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan pada Royal Hotel *n'lounge* Jember. Persamaannya sama-sama membahas *turnover Intention* sementara perbedaannya terletak pada variabel yang lain. Perbedaannya terletak pada subjek penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Andrinirina dkk menggunakan subjek karyawan Royal Hotel *n'lounge* Jember dan peneliti menggunakan karyawan PT. IA sebagai subjek.
3. Pada penelitian Sadana dkk (2014) Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Workplace Well-Being* Terhadap *Turnover Intention* menunjukkan bahwa *employee engagement* secara parsial berpengaruh terhadap

*turnover intention* Hal ini ditunjukkan oleh uji t yang didapat nilai  $t$ -hitung  $< -t$ -tabel ( $-2,346 < -1,996$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Nilai  $t$  hitung negatif, artinya berpengaruh negatif yaitu jika *Employee engagement* semakin meningkat maka *turnover intention* akan menurun. *Workplace well-being* secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada auditor KAP ABC & Rekan. Hal ini ditunjukkan oleh uji t yang didapat nilai  $t$ -hitung  $< -t$ -tabel ( $-2,628 < -1,996$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Nilai  $t$  hitung negatif, artinya berpengaruh negatif yaitu jika *workplace well-being* semakin meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Berdasarkan hasil pengolahan data sesuai dengan hipotesis penulis yaitu *workplace well-being* mempengaruhi *turnover intention*. Dan *employee engagement* dan *workplace well-being* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada auditor KAP ABC & Rekan. Hal ini ditunjukkan oleh uji F yang didapat nilai F hitung  $> F$  tabel ( $7,458 > 3,134$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada variabel terikat yaitu intensi *turnover* dan variabel bebas yaitu *workplace well-being*. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian. Jika Sadana dkk menggunakan karyawan Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan sebagai subjek, maka peneliti menggunakan karyawan PT. IA sebagai subjek.

4. Pada penelitian Farahtilah dkk (2024) dengan judul Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap *Intensi Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar ditemukan terdapat pengaruh *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi Z di kota Makassar dengan perolehan nilai  $R^2$  0.299, artinya kontribusi pengaruh *workplace well-being* terhadap intensi *turnover* sebesar 29.9% (Sig. 0.000) dengan koefisien pengaruh arah negatif. Diartikan bahwa semakin tinggi *workplace well-being* maka akan semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan generasi Z di Kota Makassar, begitupun sebaliknya. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada variabel terikat yaitu intensi *turnover* dan variabel bebas yaitu *workplace well-being*. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian. Jika Farahtilah dkk menggunakan Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar sebagai subjek, maka peneliti menggunakan karyawan PT. IA sebagai subjek.
5. Pada penelitian yang dilakukan Zamralita & Wilis (2023) dengan judul *Workplace Well-Being* Untuk Meningkatkan *Work Engagement* Karyawan, ditemukan hasil pengolahan data membuktikan *workplace well-being* berpengaruh pada work engagement ( $p = 0.000$ ), dapat diartikan bahwa *workplace well-being* dapat memprediksi adanya *work engagement* pada karyawan. Sehingga jika terjadi peningkatan *workplace well-being* dari karyawan maka dapat membuat *work engagement* meningkat. Dari hasil penelitian ini, perusahaan perlu

mempertahankan dan meningkatkan *workplace well-being* pada karyawan agar karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, sehingga akan berdampak pada semangat, ketekunan dan produktivitas karyawan menjadi tinggi.

Berdasarkan uraian dari beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai intensi *turnover* akan merugikan perusahaan karena menghambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh Ridlo (2012) menyebutkan bahwa keluarnya karyawan merupakan hal yang sangat merugikan untuk perusahaan. Pergantian karyawan berdampak negatif pada perusahaan karena ketika ada karyawan yang keluar dari perusahaan penggantinya memerlukan biaya, diantaranya biaya perekrutan, biaya pelatihan dan biaya administratif lainnya. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada

Berdasarkan dari persamaan, perbedaan dan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sebelumnya sejenis atau berdekatan, maka menurut peneliti belum ada penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan dengan peneliti lakukan. Dengan ini, gagasan pada penelitian ini dapat dikategorikan baru.

## **1.7 Sistematika Pembahasan**

Pada BAB I yaitu pembahasan, peneliti akan membahas tentang latar belakang masalah terkait pada fenomena yang digunakan dalam penelitian. Kemudian membahas mengenai rumusan masalah, keaslian penelitian yang berisi tentang penelitian terdahulu terkait variabel

yang diteliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian serta membahas mengenai sistematika pembahasan pada penulisan penelitian yang akan dilakukan.

Selanjutnya BAB II yaitu kajian pustaka, peneliti akan membahas mengenai teori yang akan digunakan pada penelitian ini. Teori yang akan dibahas meliputi: definisi intensi *turnover*, indikator intensi *turnover*, faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, definisi *workplace well-being* dan dimensi *workplace well-being*. Serta di dalam BAB II juga membahas mengenai hubungan antara variabel intensi *turnover* dengan variabel *workplace well-being*, berikut dengan kerangka penelitian dan hipotesis yang diajukan pada penelitian yang dilakukan.

BAB III yaitu metode penelitian, peneliti akan membahas terkait dengan rancangan penelitian yang akan dilakukan peneliti, menjelaskan tentang identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, sampel, teknik *sampling*, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan membahas mengenai analisis data yang dilakukan pada penelitian.

Selanjutnya BAB IV yaitu hasil penelitian dan pembahasan, peneliti akan membahas hasil penelitian dari data yang didapatkan. Namun sebelumnya dilakukan uji hasil, berupa uji prasyarat dan lanjut ke pengujian hipotesis.

Yang terakhir pada BAB V yaitu penutup, berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti. Pada bab V juga berisi

implikasi teoritis dan praktis, saran, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1.1. Intensi *Turnover*

#### 2.1.2. Definisi Intensi *Turnover*

Simamora (1997), memberi batasan *turnover* sebagai perpindahan karyawan dari pekerjaannya yang sekarang dan mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara organisasi dengan karyawannya atau merupakan perpisahan antara organisasi dan pekerja, Selanjutnya Handoyo (1987) juga menjelaskan intensi *turnover* sebagai keinginan anggota organisasi untuk berpisah atau berhentinya karyawan dari organisasi yang mengupahnya dengan berbagai alasan. Sedangkan Mobley (1986), seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Grensing (1997), menyatakan bahwa dirasakan baik untuk memiliki orang baru dalam organisasi karena mereka membawa ide baru.

Menurut Mobley, et al. (1996), *turnover* merupakan keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Robbins (2006), menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan

oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

*Labour turnover* harus dianggap sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Penting pula untuk mempertimbangkan akibat dari *Labour turnover* bagi individu yang tetap tinggal (Mobley, 1986). Berawal dari penurunan tingkat kepuasan tersebut, maka selanjutnya pada tahap kedua dan ketiga yaitu akan mempengaruhi penurunan motivasi yang dicirikan antara lain: stress, sakit fisik, malas bekerja, kualitas rendah, komunikasi personal kurang, masa bodoh dengan tugas pekerjaannya. Pada akhirnya akan memutuskan untuk berfikir dan berniat keluar untuk mencari pekerjaan baru (Mangkuprawira, 2007). Pada tahap keempat, karyawan membandingkan pekerjaan alternatif dengan pekerjaannya sekarang serta membuat suatu keputusan untuk tinggal atau keluar, dan pada tahap terakhir kelima adalah tindakan yang diambil karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas adalah intensi *turnover* merupakan keinginan anggota perusahaan untuk berpisah atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.

### **2.1.1 Indikator Intensi *Turnover***

Menurut Mobley (1996), intensi *turnover* memiliki indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi.
- b. Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan.
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan.
- d. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik.
- e. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 indikator intensi *turnover*, yaitu : keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi, keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik dan keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

### **2.1.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi *Turnover***

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* dan saling berkaitan satu sama lain dan dalam penelitian Norma (2018) mengemukakan faktor yang menjadi penyebab intensi *turnover*, yaitu :

a. Usia.

Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinannya untuk keluar (Mobley, 1986). Tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan

b. Lama kerja.

*Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan yang memungkinkan untuk terjadinya *turnover*.

c. Beban kerja.

Akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

d. Faktor lingkungan tempat kerja (*workplace*).

Lokasi yang menyenangkan akan menarik bagi karyawan, demikian juga dengan lingkungan fisik yang dapat berpengaruh pada *turnover* karyawan (Abelson, 1987). Intensi *turnover* dipengaruhi oleh *workplace well-being* atau yang biasa disebut dengan lingkungan kerja, sesuai dengan hasil penelitian Maulana (2018) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan, artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya niat karyawan keluar dalam pekerjaan.

e. Kepuasan gaji.

Menurut Simamora (2001) kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai penyebab *turnover*, namun persepsi karyawan terhadap perlakuan tidak adil dalam hal kompensasi menjadi penyebab lebih kuat.

f. Faktor organisasi.

Penelitian O'Reilly, et al. (1991), didapatkan bahwa ketika pendatang baru memiliki profil nilai mendekati profil nilai organisasi, maka kemungkinan untuk tetap bertahan di tempat kerja (*intent to stay*) lebih besar.

Kemudian, Mobley (1977) juga memaparkan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi intensi turnover sering dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi intensi karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki intensi turnover yang lebih rendah.

2. Alternatif Pekerjaan Lain

Jika seorang karyawan melihat adanya peluang atau alternatif pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan, intensi untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini akan meningkat. Ini berkaitan dengan persepsi karyawan tentang kondisi pasar kerja eksternal.

### 3. Harapan atas Gaji dan Fasilitas

Karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi finansial atau fasilitas yang mereka terima mungkin lebih cenderung untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan lain yang menawarkan paket remunerasi yang lebih baik.

### 4. Komitmen Organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki intensi turnover yang lebih rendah. Sebaliknya, mereka yang merasa tidak terikat dengan organisasi lebih mungkin untuk mencari pekerjaan lain.

### 5. Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja

Hubungan interpersonal di tempat kerja, terutama dengan atasan dan rekan kerja, dapat memengaruhi intensi karyawan untuk bertahan. Hubungan yang buruk atau tidak harmonis bisa meningkatkan keinginan untuk keluar.

### 6. Tekanan dan Stres Kerja

Tingkat stres atau beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa terbebani oleh tekanan kerja mungkin mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

## 7. Keputusan untuk Pindah (*Decision to Quit*)

Mobley menekankan pentingnya proses keputusan yang terjadi ketika karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi. Proses ini mencakup evaluasi terhadap pekerjaan saat ini, pencarian alternatif, dan evaluasi terhadap alternatif tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti penelitian Norma (2018) yang terdapat 6 faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, yaitu usia, lama kerja, beban kerja, factor lingkungan tempat kerja (*work place*), kepuasan gaji dan faktor organisasi.

### 2.1.4 Dampak Intensi *Turnover*

Menurut Mobley dkk (Khikmawati, 2015) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

#### 1. Beban kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

#### 2. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

### 3. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

### 4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

### 5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

### 6. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

## **2.2 Workplace Well-Being**

### **2.2.1 Pengertian Workplace Well-Being**

*Workplace well-being* lahir dari sebuah keterbatasan *subjective well-being* (SWB), *subjective well-being* adalah suatu persepsi pribadi dan pengalaman positif negatif yang merupakan tanggapan emosional yang meliputi domain kognitif dan lebih spesifik membahas tentang kepuasan hidup (Diener, Oishi, dan Lucas, 2003). Meskipun penelitian dibidang *subjective well-being* telah luas, namun terdapat beberapa keterbatasan, yaitu seperti kurangnya pemahaman seputar sifat kepuasan kerja itu sendiri. Sehingga Page (2005) berpendapat bahwa untuk mengatasi keterbatasan tersebut mencetuskan *workplace well-being* sebagai landasan untuk menjelaskan kesejahteraan ditempat kerja, dan menambahkan pengertian *workplace well-being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*).

Danna dan Griffin (1999) menyebut *workplace well-being* dengan istilah *health and well-being in the workplace*, yaitu merujuk kepada kesehatan fisik, dan kesehatan psikis pada pekerja yang menggambarkan adanya indikasi sehat atau sakit secara fisik, tingkatan emosional, dan tingkat epidemiologi kesehatan mental. Sivanathan, Arnold, Turner, dan Barling (2004) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai peningkatan kesehatan pada karyawan, baik kesehatan psikologis maupun fisik.

Harter, Schmidt dan Keyes (2002) mendefinisikan *workplace well being* sebagai kesehatan mental karyawan yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integritas sosial, dan kontribusi sosial.

Page (2005) menjelaskan kesejahteraan dan kesehatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan secara finansial dan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan. *Workplace well-being* terdiri dari kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yang merupakan bentuk evaluasi kognitif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Harter (2002) *workplace well-being* merupakan kewajiban organisasi untuk membantu karyawannya dalam memperoleh apa yang menjadi hak mereka dengan memberikan mereka kebebasan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dari diri karyawan. kesejahteraan di tempat kerja adalah evaluasi positif dari berbagai karakteristik pekerjaan yang terdiri dari aspek emosional, motivasi, perilaku, kognitif dan psikosomatik.

*Workplace well-being* adalah pandangan dari individu mengenai kesejahteraan ditempat kerja yang memiliki hubungan dengan kualitas serta keamanan pada tempat kerja secara fisik, perasaan, iklim dan keadaan organisasi selama individu bekerja (Fridayanti dkk, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* adalah kesejahteraan di tempat kerja yang ditandai dengan kesehatan fisik dan psikis pada pekerja yang menggambarkan adanya indikasi sehat atau sakit secara fisik, tingkatan emosional, dan

tingkat epidemiologi kesehatan mental, kesehatan psikis pekerja dapat berupa kepuasan pekerjaan dan penilaian di tempat kerja, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integritas sosial, dan kontribusi sosial.

### **2.2.2 Dimensi *Workplace Well-Being***

Page (2005) menyatakan bahwa *workplace well-being* dapat diukur berdasarkan 2 dimensi, yaitu:

#### **a. Dimensi Intrinsik**

Dimensi intrinsik terdiri aspek yang mengacu pada perasaan yang dimiliki dalam ranah kerja mereka (Page, 2005). Dimensi ini terdiri dari lima indikator, yaitu:

##### **1) Tanggung jawab dalam bekerja**

Kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan. Perasaan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan organisasi dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

##### **2) Makna pekerjaan**

Perasaan karyawan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal, maupun untuk skala yang lebih luas. Makna kerja merupakan pilihan dan pengalaman individu dengan konteks organisasi dan lingkungan dimana individu bekerja. Individu yang memiliki makna terhadap pekerjaan akan memiliki tujuan dalam bekerja serta memiliki keterlibatan dalam membangun komunitas dalam bekerja.

3) Kemandirian dalam bekerja

Individu yang mandiri dalam melakukan pekerjaan dapat dipercaya untuk melakukan tugasnya tanpa bantuan orang lain.

4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja

Individu yang bekerja diharapkan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan serta dapat menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

5) Perasaan berprestasi dalam bekerja

Sikap pekerjaan dan tugas yang diberikan bisa diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan pekerjaan itu memberikan perasaan berprestasi pada karyawan.

b. Dimensi Ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik adalah dimensi yang mengacu kepada hal di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja (page, 2005). Dimensi ini terdiri dari delapan aspek, yaitu:

1) Penggunaan waktu sebaik-baiknya

Seseorang yang mampu menggunakan waktu sebaik-baiknya yakni yang memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi.

2) Kondisi lingkungan kerja

Individu yang merasa puas terhadap tempat kerja dan budaya kerja dalam lingkungan pekerjaannya.

3) Supervisi

Supervisi adalah bentuk perlakuan atasan kepada karyawan serta adanya dukungan kerja dari atasan.

4) Peluang promosi

Peluang promosi yaitu pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berkembang atau jenjang yang lebih tinggi di tempat kerja.

5) Pengakuan kinerja baik

Perusahaan yang memiliki pengakuan kinerja yang baik adalah perusahaan yang secara objektif mampu membedakan perlakuan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik atau kurang baik.

6) Penghargaan sebagai individu di tempat kerja

Penghargaan sebagai individu ditempat kerja adalah adanya penerimaan diri karyawan oleh atasan serta adanya penerimaan diri karyawan oleh karyawan lainnya.

7) Uang

Uang merupakan dampak positif terhadap kinerja individu, tim dan organisasi. Uang secara positif dapat mendorong sebagian besar orang. Dalam perspektif *workplace well being* adanya kepuasan karyawan terhadap upah yang diterima.

8) Keamanan

Keamanan merupakan rasa puas karyawan terhadap posisi kerja yang di tempati serta memiliki rasa aman terhadap posisi kerja.

Menurut Parker & Hyett (2011) *workplace well-being* memiliki 4 dimensi, yaitu :

1. *Work satisfaction*, merupakan sebuah keadaan individu memandang pekerjaan sebuah alat untuk pemenuhan kebutuhan dan dapat meningkatkan rasa harga diri serta menemukan makna pada pekerjaan yang dilakukan.
2. *Organizational respect for the employee*, untuk melihat bagaimana keadaan organisasi dalam mempekerjakan karyawan, seperti apakah atasan orang yang dapat dipercaya, etika dan cara perlakuan organisasi memperlakukan karyawan.
3. *Employer care*, untuk melihat kondisi hubungan pada organisasi terutama hubungan atasan dan bawahan, seperti kepedulian atasan, ketersediaan atasan untuk mendengarkan, dan sikap atasan terhadap bawahan.
4. *Intrusion work into private life*, mengacu pada kondisi individu pada bekerja, seperti tekanan, stres, kesulitan pencapaian target dan waktu luang yang dimiliki karyawan diluar jam bekerja.

Dimensi *workplace well-being* yang digunakan peneliti adalah milik Page (2005), yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Saat ini industri peternakan semakin marak di Indonesia, perkembangan dunia usaha peternakan yang semakin pesat dewasa ini menyebabkan perusahaan harus menghadapi persaingan yang ketat.

Perusahaan PT. IA merupakan salah satu badan usaha yang mengkonsentrasikan salah satu bidang usahanya di sektor industri peternakan dalam bentuk budi daya pembibitan ayam. Sebagai suatu perusahaan swasta, PT IA harus memiliki keunggulan kesejahteraan di tempat kerja agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya sehingga mampu mengatasi *turnover* yang terjadi pada karyawan.

Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk berpisah atau berhentinya dari organisasi yang mengupahnya dengan berbagai alasan. Terdapat 5 indikator intensi turnover, yaitu keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi, keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik dan yang terakhir keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

Intensi *turnover* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *workplace well-being*. Abelson (1987) menjelaskan bahwa selain faktor kepuasan gaji, intensi *turnover* juga dipengaruhi oleh lokasi yang menyenangkan dan menarik bagi karyawan, demikian juga dengan lingkungan fisik yang dapat berpengaruh pada *turnover* karyawan (*workplace well-being*). Selain itu terdapat juga pada penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *workplace well being* berpengaruh dengan intensi *turnover*. Pada penelitian Maulana (2018) menemukan

bahwa *workplace well being* dapat mempengaruhi intensi *turnover*. Dalam penelitian tersebut di jelaskan bahwa *workplace well being* memiliki peranan penting dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Selain itu hal yang senada disampaikan oleh Andrinirina dkk, (2015) bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan tingkat intensi *turnover*, artinya semakin baik lingkungan kerja maka keinginan berpindah karyawan akan menurun, begitu pula dengan *job insecurity* yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi *turnover*.

Sadana (2014) mengatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi intensitas *turnover* karyawan. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *workplace well-being* secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Dengan adanya sikap *workplace well-being* tersebut maka akan mendorong karyawan untuk tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan lain yang tercermin dalam intensi *turnover*.

*Workplace well-being* adalah keadaan sejahtera dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). Terdapat 2 indikator *Workplace well-being*, yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* akan mencerminkan sikap tanggung jawab dalam kerja, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja,

pengakuan terhadap kinerja yang baik sehingga akan menekan intensi *turnover* pada karyawan.

**Gambar 2.1**

Kerangka Berpikir



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara yang diajukan sebagai jawaban suatu permasalahan atau pertanyaan penelitian (Deepublish, 2023). Hipotesis disusun oleh peneliti berdasarkan landasan teori yang kuat dan didukung hasil penelitian yang relevan. Selain itu, peneliti harus memahami tentang isi dan bagaimana langkah-langkah dalam merumuskan suatu hipotesis penelitian.

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dibuat, maka hipotesis penelitian yang muncul adalah :

H0 = Tidak ada hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT IA.

H1 = Ada hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT IA.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian *korelasional*. Tujuan penelitian *korelasional* menurut Azwar (2010) adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *workplace well-being* (X) dengan intensi *turnover* (Y) pada karyawan PT. IA.

#### **3.2. Identifikasi variabel penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *workplace well-being* sebagai variabel X dan intensi *turnover* sebagai variabel Y, dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel bebas (X) : *workplace well-being*

Variabel terikat (Y) : intensi *turnover*

#### **3.3. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penegasan arti dari konstruk atau variabel yang digunakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Definisi operasional memberikan batasan arti suatu variabel arti suatu variabel dengan rinci.

### **3.3.1 Workplace Well-Being**

*Workplace well-being* adalah keadaan sejahtera dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). Terdapat 2 dimensi dari *workplace well-being*, yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

### **3.3.2 Intensi Turnover**

Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk berpisah atau berhentinya dari organisasi yang mengupahnya dengan berbagai alasan. Terdapat 5 indikator intensi *turnover*, yaitu keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi, keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik dan yang terakhir keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

## **3.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.4.1. Populasi**

Sugiyono (2007) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat ditetapkan bahwa populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. IA sebanyak 67 orang.

### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Hal ini senada dengan pernyataan Sugiyono (2007) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT IA yang berjumlah 67 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi menjadi subjek penelitian (Sugiyono, 2007).

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Menurut Azwar (2010) metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Skala menurut Azwar (2010) adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala Likert yang disusun dengan model skala likert dalam bentuk empat alternatif jawaban yakni dengan nilai 1 hingga 4, ketentuan pemberian nilai memiliki ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
Skala Likert

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

### 3.5.1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam pengumpulan data digunakan beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

a. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara menulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi tentang data yang dibutuhkan.

b. Kuesioner (Angket) Skala likert

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Menurut Sugiyono (2010) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

#### 3.5.1.1 Skala Intensi *Turnover*

Skala dalam penelitian adalah modifikasi dari skala penelitian sebelumnya yakni Zahara (2016) yang mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Mobley, (1996) yakni keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi, keinginan untuk mencari peluang karir

yang tidak didapatkan diperusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik. Berikut ini adalah *Blueprint* skala intensi *turnover* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**  
*Blue Print* Skala Intensitas *Turnover* Sebelum *Try Out*

No	Indikator	Jumlah Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi	1, 13, 16	8	4
2.	Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan	2, 7, 18	11	4
3.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan	4, 12, 20	6	4
4.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik	14,5,17	15	4
5	Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup	9,3,10,	19	4
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>

### 3.5.1.2 Skala *Workplace Well-Being*

Skala dalam penelitian adalah skala modifikasi dari skala *workplace well-being* dalam penelitian sebelumnya yakni Yuniarti (2015) yang mengacu pada teori Page, (2005) dengan dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik sendiri terdiri dari lima indikator, yaitu : (a) tanggung jawab dalam bekerja, (b) makna pekerjaan, (c) kemandirian dalam pekerjaan, (d) penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja, dan (e) perasaan berprestasi dalam bekerja. Sedangkan dimensi ekstrinsik terdiri dari delapan indikator, yaitu : penggunaan waktu yang sebaik-sebaiknya, (a) kondisi kerja, (b) supervisi, (d) peluang promosi, (e) pengakuan terhadap kinerja yang baik, (f) penghargaan sebagai individu ditempat kerja, (g) upah, (h) keamanan pekerjaan. Berikut ini merupakan *Blueprint* skala *Workplace Well-Being* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
*Blue Print Skala Workplace Well-Being Sebelum Try Out*

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Item		
			F	UF	Jumlah
1.	Intrinsik	1) Tanggung jawab dalam bekerja	5	1	2
		2) Makna pekerjaan	2	26	2
		3) Kemandirian dalam pekerjaan	3	4	2
		4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja	6	8	2
		5) Perasaan berprestasi dalam bekerja	7	10	2
2.	Ektrinsik	1) Penggunaan waktu yang sebaik-sebaiknya	13	9	2

2) Kondisi kerja	11	12	2
3) Supervisi	15	17	2
4) Peluang promosi	14	16	2
5) Pengakuan terhadap kinerja yang baik	18	20	2
6) Penghargaan sebagai individu ditempat kerja	21	19	2
7) Upah	24	23	2
8) keamanan pekerjaan	25	22	2
<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>

### 3.6 Reliabilitas dan Validitas

#### 3.6.1 Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor eror dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2010).

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka  $r_{xx} = 1,00$  tidak pernah dapat dijumpai

(Azwar, 2010). Penghitungan reliabilitas menggunakan program komputer *statistical product and service (SPSS) 20 for Windows*.

### **3.6.2 Validitas**

Dalam psikodiagnostik, validitas seringkali dikonsepsikan sebagai sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2010). Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 2010). Pendapat profesional dalam mengkaji validitas isi skala penelitian ini adalah pembimbing skripsi dan narasumber.

### **3.6.3 Indeks Daya Beda Item**

Indeks daya beda adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya beda item merupakan konsistensi antara fungsi item dengan skala secara keseluruhan yang dikenal istilah konsistensi *item-total* (Azwar, 2010). Besarnya koefisien korelasi *item-total* bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Semakin baik daya beda item maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00. Koefisien yang kecil mendekati angka 0 atau yang memiliki tanda negatif mengindikasikan bahwa item yang bersangkutan tidak memiliki daya beda. Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan koefisien korelasi *item-total* menggunakan batasan  $\geq 0,30$ . Semua item yang mencapai koefisien korelasi tersebut daya bedanya dianggap

memuaskan.

Berikut rincian item yang gugur dan valid dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4**  
*Blueprint Skala Intensi Turnover Hasil Uji Coba*

No	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
		F	UF	F	UF	
1	Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi	1, 13, 16	8	-	-	4
2	Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan	7, 18	11	2	-	4
3	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan	4, 12	6	20	-	4
4	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik	5, 17	15	14	-	4
5	Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup	9, 3, 10	-	-	19	4
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>20</b>

Hasil uji indeks daya beda item pada skala Intensi *Turnover* menunjukkan 4 item gugur dengan koefisien korelasi  $p < 0.30$ , sedangkan 16 item lainnya dinyatakan valid.

Setelah mendapatkan item yang valid maupun yang gugur, item disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada item yang sebelumnya, maka dari itu dibuat *blueprint* baru untuk penelitian.

Adapun berikut blueprint penelitian *Workplace Well-Being* sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
*Blueprint Skala Workplace Well-Being Hasil Uji Coba*

No	Dimensi	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
			F	UF	F	UF	
1	Instrinsik	a. Tanggung jawab dalam bekerja	5	1	-	-	2
		b. Makna pekerjaan	2	-	-	26	2
		c. Kemandirian dalam pekerjaan	3	4	-	-	2
		d. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam Bekerja	6	8	-	-	2
		e. Perasaan berprestasi dalam bekerja	7	10	-	-	2
2	Ekstristik	a. Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya	-	9	13	-	2
		b. Kondisi kerja	-	12	11	-	2
		c. Supervisi	15	-	-	17	2
		d. Peluang promosi	-	16	14	-	2
		e. Pengakuan terhadap kinerja yang baik	18	20	-	-	2
		f. Penghargaan sebagai individu ditempat kerja	21	19	-	-	2
		g. Upah	-	23	24	-	2
		h. Keamanan pekerjaan	-	22	25	-	2
<b>Total</b>			<b>8</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>26</b>

Hasil uji indeks daya beda item pada skala *workplace well-being* menunjukkan 5 item gugur dengan koefisien korelasi  $p < 0.30$ , sedangkan 19 item lainnya dinyatakan valid. Setelah mendapatkan item yang valid maupu yang gugur, item disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada item yang sebelumnya, maka dari itu dibuat *blueprint* baru untuk penelitian. Adapaun berikut *blueprint* penelitian Penyesuaian sosial sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
*Blueprint Intensi Turnover* untuk Penelitian

No	Indikator	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi	1, 12, 14	7	4
2	Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan Diperusahaan	6, 16	10	3
3	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan	3, 11	5	3
4	Keinginan mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik	4, 15	13	3
5	Keinginan mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup	8, 2, 9	-	3
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>

**Tabel 3.7**  
*Blueprint Workplace Well-Being* untuk Penelitian

No	Dimensi	Indikator	Valid		Jumlah
			F	UF	
1	Instrinsik	a. Tanggung jawab dalam bekerja	5	1	2
		b. Makna pekerjaan	2	-	1
		c. Kemandirian dalam pekerjaan	3	4	2
		d. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja	6	8	2
		e. Perasaan berprestasi dalam bekerja	7	10	2
2	Ekstristik	a. Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya	-	9	1
		b. Kondisi kerja	-	11	1
		c. Supervisi	12	-	1
		d. Peluang promosi	-	13	1
		e. Pengakuan terhadap kinerja yang baik	14	16	2
		f. Penghargaan sebagai individu ditempat kerja	17	15	2
		g. Upah	-	19	1
		h. Keamanan pekerjaan	-	18	1
<b>Total</b>			<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

### **3.7 Teknik Analisis data**

Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas *workplace well-being* (X) dengan intensi *turnover* (Y). Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23 *for windows*.

### **3.8 Teknik Uji Prasyarat Analisis**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika data penelitian berdistribusi normal maka pengujian dapat menggunakan teknik analisis parametrik, namun jika data tidak normal maka menggunakan teknik statistik non parametrik. Pada penelitian ini untuk menguji normal tidaknya sampel dihitung dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi  $> 0,05$ . Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05. Hasil analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 *for Windows*.

#### **3.8.2 Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y. Hasil analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 *for Windows*. Pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan

dengan dua cara yaitu melihat nilai signifikansi (Sig) dan nilai F (SPSS Indonesia, 2021).

### **3.8.3 Uji Korelasi *Product Moment* (KPM)**

Uji Korelasi *Product Moment* (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. KPM dikembangkan oleh Karl Pearson. KPM merupakan salah satu bentuk statistik parametris karena menguji data pada skala interval atau rasio. Pearson r *correlation* biasa digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel. Korelasi dengan Pearson ini mensyaratkan data berdistribusi normal atau tidak normal.

### **3.8.4 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara *psychological well-being* dengan *health seeking behavior* pada *Gym Member X* di Pekanbaru. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho: Tidak adanya korelasi yang nyata (signifikan) variabel X dengan Y.
2. Ha: Adanya korelasi yang nyata (signifikan) antara variabel X dengan Y.

### **3.8.5 Deskripsi Data Penelitian**

Pemberian interpretasi atau makna terhadap skor merupakan bagian diagnostik suatu atribut psikologi. Interpretasi pada skor skala psikologi bersifat normative, dimana skor diacuhkan pada posisi relatif skor terhadap suatu norma skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga hasil ukur yang sifatnya kuantitatif bisa diinterpretasikan secara kualitatif. Deskripsi kategori data berdasarkan deskripsi hepotetik dan empirik. Deskripsi hipotetik adalah prediksi awal tanpa menggunakan skala, sedangkan deskripsi empirik adalah data yang diperoleh dari skala.

### **3.8.6 Kategorisasi Data Penelitian**

Kategorisasi dilakukan untuk mempermudah mengelompokan data menjadi beberapa kategori. Sisi diagnostik suatu atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor yang bersangkutan. Interpretasi pada skor skala bersifat normatif, artinya skor diacuhkan pada posisi relatif skor terhadap suatu norma skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga hasil yang bersifat kuantitatif dapat diinterpretasikan secara kualitatif.

### **3.8.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut (Ghozali, 2018), mengungkapkan bahwa tujuan koefisien determinasi adalah untuk menilai seberapa baik model dapat memperhitungkan perbedaan variabel independen. Jika nilai  $R^2$  rendah maka variabel independen hanya mampu memberikan penjelasan terbatas terhadap variabel dependen. Jika mendekati satu, atau 100%, maka

variabel independen memberi tahu kita hampir semua hal yang perlu kita ketahui untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  diatur ke nol jika pengujian menghasilkan nilai yang disesuaikan yang negatif. Menurut aturan praktisnya,  $R^2 = 1$  yang disesuaikan ketika  $R^2 = 1$ , dan  $R^2$  yang disesuaikan =  $(1-k)/(n-k)$  ketika  $R^2 = 0$ . Prediksi  $R^2$  akan negatif jika  $k$  lebih besar dari 1.

## BAB IV

### TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan terbitnya surat izin Pra Riset dari bagian Tata Usaha IAI Diniyyah Pekanbaru yang ditujukan kepada S sebagai Humas di PT IA. Pra riset yang dilakukan peneliti lakukan adalah meminta data populasi Karyawan PT IA pada tanggal 01 Mei 2021. Tanggal 14 Juni 2021 peneliti melakukan *Try Out* penelitian pada PT yang berbeda. *Try Out* dilakukan dengan cara menyebarkan angket.

Setelah mendapatkan data *Try Out*, peneliti langsung melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS 20 *for windows*. Adapun hasil uji coba skala Intensi *Turnover* menunjukkan 4 item gugur dengan koefisien korelasi  $p < 0.30$ , sedangkan 16 item lainnya dinyatakan valid, kemudian pada skala *workplace well-being* menunjukkan 5 item gugur, sedangkan 19 item lainnya dinyatakan valid. Hasil dari uji reliabilitas menyatakan bahwa skala Intensi *Turnover* menunjukkan skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,842 dan pada skala *workplace well-being* menunjukkan skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,844 dengan koefisien korelasi  $p < 0.30$ . Peneliti selanjutnya melakukan riset pada PT IA. Skala penelitian didistribusikan dengan cara langsung meminta mengisi *google form* dan melalui aplikasi *Whats'App* untuk mengisi skala. Total keseluruhan subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

#### **4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian**

PT IA yang bergerak dibidang sektor industri pembibitan ayam ini berlokasi di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang, Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar, Riau. Lokasi tersebut cukup strategis dan lingkungannya sangat mendukung bertepatan dengan jalan lintas. Karyawan disana cukup banyak baik dibidang *Office* maupun bagian di lapangan. Untuk menjadi karyawan di PT IA cukup ketat karena harus mengikuti beberapa tahap dimulai secara Adminstrasi, tes tertulis dan wawancara. Dan setelah lulus karyawan masih mengikuti masa percobaan belajar (*Training*).

#### **4.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan *link google form* <https://forms.gle/dN4kHMtU5NeW8nVP6> melalui aplikasi *Whats'App* dengan bantuan Humas PT IA. Penelitian ini berlangsung dari tanggal 30 Juli - 19 Agustus 2024. Skala penelitian disebarkan dengan membagikannya kepada para karyawan PT IA.

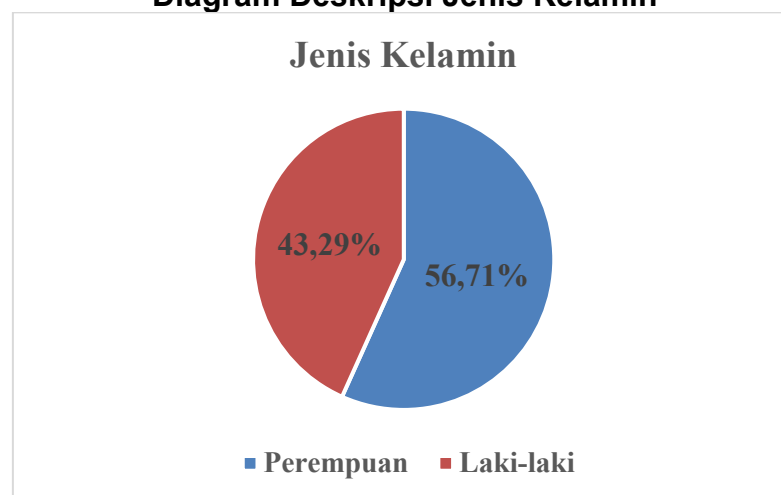
### **4.2 Hasil Penelitian**

#### **4.2.1 Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah para Karyawan di PT IA dengan total sampel sebanyak 67 orang. Subjek didominasi dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang dengan persentasi 56,71% sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan persentase 43,29% dengan rentang usia mulai dari 20 hingga 45 tahun. Latarbelakang

pendidikan para karyawan dimulai dari lulusan SMA/SMK hingga sarjana strata 1 (S1).

**Gambar 4.1**  
**Diagram Deskripsi Jenis Kelamin**



#### 4.2.2 Uji Asumsi

Uji asumsi adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis statistik memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat ini dikenal sebagai asumsi dasar yang harus dipenuhi agar hasil analisis dapat dipercaya dan valid. Uji asumsi seringkali dilakukan sebelum melakukan analisis lanjutan, seperti regresi atau uji hipotesis, untuk memastikan bahwa hasil analisis tidak menyesatkan.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji asumsi adalah prosedur yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan, seperti asumsi normalitas, linearitas, dan independensi. Jika asumsi-asumsi ini tidak terpenuhi, maka hasil analisis statistik dapat menjadi bias atau tidak valid.

Peneliti akan melakukan uji asumsi dengan bantuan aplikasi SPSS *for Windows 20 version*.

#### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan uji normalitas pada penelitian ini. Untuk uji normalitas menggunakan SPSS 20 *for Windows* dengan rumus *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 *for Windows* dihasilkan sebagai tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

<b>Variabel</b>	<b>Sig (2-Tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Worklife Well-Being Intensi Turnover</i>	1	Normal

Menurut SPSS Indonesia (2021), dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 1. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

#### 4.2.2.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y. Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 for Windows dihasilkan sebagai tabel berikut:

**Tabel 4.2 Anova (Linearitas)**

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Worklife Well-Being Intensi Turnover</i>	0,611	0,908	Linear

Pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat nilai signifikansi (Sig) dan nilai F (SPSS Indonesia, 2021).

1. Membandingkan Nilai Signifikansi (Sig.) dengan 0,05
  - a. Jika nilai *Deviation from Linearity* (Sig. > 0,05), maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.
  - b. Jika nilai *Deviation from Linearity* (Sig. < 0,05), maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Dalam hal ini, penulis membandingkan nilai signifikansi untuk mengetahui hasil uji linearitas. Dari tabel hasil 4.2 diatas diperoleh nilai signifikansi 0,908 (Sig > 0,05) yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara kedua variabel.

### 4.3 Uji Data Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Uji *Product Moment*

Uji Korelasi Pearson atau sering disebut Korelasi *Product Moment* (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan). KPM dikembangkan oleh Karl Pearson. KPM merupakan salah satu bentuk statistik parametris karena menguji data pada skala interval atau rasio. Pearson *r correlation* biasa digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel. Korelasi dengan Pearson ini mensyaratkan data berdistribusi normal.

**Tabel 4.3**  
**Tabel *Pearson Correlation***

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
<i>Worklife Well-Being Intensi Turnover</i>	-0.630	0,000	Terdapat Korelasi

Setelah dilakukan uji korelasi, didapatkan skor *Pearson Correlation* sebesar -0,630. Dari skor tersebut, kemudiaan ditentukan keeratan korelasi dengan tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Tabel Keeratan Korelasi**

Interval Koefisien	Keeratan Korelasi
0,00-0,20	Sangat Lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,70	<i>Moderate/Sedang</i>
0,71-0,90	Kuat
0,91-0,99	Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Berdasarkan skor yang diperoleh dan ketentuan tabel keerataan, korelasi kedua variabel X dan Y yang diteliti memiliki keeratan korelasi negatif pada taraf *moderate*/sedang.

#### **4.3.2 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover*. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho: Tidak adanya korelasi yang nyata (signifikan) variabel X dengan Y.
2. Ha: Adanya korelasi yang nyata (signifikan) antara variabel X dengan Y.

Berdasarkan dengan koefisien korelasi sebesar -0,630 dengan nilai signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) pada tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dari variabel X terhadap Y dan Ha.

#### **4.4 Analisis Tambahan**

##### **4.4.1 Kategorisasi Data Penelitian**

Kategorisasi dilakukan untuk mempermudah mengelompokan data menjadi beberapa kategori. Sisi diagnostik suatu atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor yang bersangkutan. Interpretasi pada skor skala bersifat normatif, artinya skor diacukan pada posisi relatif skor terhadap suatu norma skor populasi teoritik sebagai

parameter sehingga hasil yang bersifat kuantitatif dapat diinterpretasikan secara kualitatif.

Deskripsi kategori data berdasarkan deskripsi hipotetik dan empirik. Deskripsi hipotetik adalah prediksi awal tanpa menggunakan skala, sedangkan deskripsi empirik adalah data yang diperoleh dari skala.

**Tabel 4.5**  
Rumus Kategorisasi

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

Keterangan:  $\mu$  = Mean

#### 4.4.1.1 Kategorisasi Variabel *Workplace Well-Being*

Penghitungan dilakukan secara manual berdasarkan skor terkecil dan berkisar antara 1-4. Skala variabel *workplace well-being* terdapat 19 item, sehingga nilai terendah yang mungkin diperoleh adalah  $1 \times 19 = 19$ , sedangkan nilai tertinggi yang mungkin diperoleh adalah  $4 \times 19 = 76$ , rentang skor (*range*) adalah  $76 - 19 = 57$ , skor rata-rata (*mean*) adalah  $(95)/2 = 47,5$  dan standar deviasinya  $(57)/6 = 9,5$ . Gambaran hipotetik dan empirik variabel *Workplace Well-Being* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel *Workplace Well-Being*

Deskripsi	Item	Nilai Min	Nilai Maks	Range	Mean	Standar Deviasi
Hipotetik	19	19	76	57	47,5	9,5
Empirik	19	37	76	39	55,73	8,6

Berdasarkan tabel 4.6 kategorisasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
Kategorisasi Variabel *Workplace Well-Being*

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X \leq 38$	1	1.5 %
Sedang	$38 < X < 57$	36	53.7 %
Tinggi	$\leq X 57$	30	44.8 %

Pada tabel 4.9 terlihat bahwa mayoritas subjek memiliki *workplace well-being* dengan tingkat sedang yaitu berjumlah 23 karyawan dengan persentase 53,7 %.

#### 4.4.1.2 Kategorisasi Variabel Intensi *Turnover*

Penghitungan dilakukan secara manual berdasarkan skor terkecil dan berkisar antara 1-4. Skala variabel *intensi turnover* terdapat 16 item, sehingga nilai terendah yang mungkin diperoleh adalah  $1 \times 16 = 16$ , sedangkan nilai tertinggi yang mungkin diperoleh adalah  $4 \times 16 = 64$ , skor rata-rata (*mean*) adalah  $(80)/2=40$ , skor *range* adalah 48 dan standar deviasinya adalah  $(48)/6 = 8$ .

Gambaran hipotetik dan empirik variabel intensi *turnover* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Intensi *Turnover*

Deskripsi	Item	Nilai Min	Nilai Maks	Range	Mean	Standar Deviasi
Hipotetik	16	16	64	48	40	8
Empirik	16	22	57	35	42.60	8,7

Berdasarkan tabel 4.8 kategorisasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
Kategorisasi Variabel Intensi *Turnover*

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X \leq 32$	10	14,9 %
Sedang	$32 < X < 48$	38	56,7 %
Tinggi	$48 \leq X$	19	28,4 %

Pada tabel hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki intensi *turnover* dengan sedang, yaitu berjumlah 38 karyawan dengan persentase 56,7 %.

#### 4.4.2 Uji Koefisiensi Determinasi

Menurut SPSS Indonesia (2022) koefisien determinasi (*R Square* atau *R kuadrat*) atau disimbolkan dengan " $R^2$ " yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel *independent* (X) terhadap variabel terikat atau variabel *dependent* (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau *R Square* ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama- sama) terhadap variabel Y.

**Tabel 4.10**

Variabel	R	R Square
<i>Worklife Well-Being</i> <i>Intensi Turnover</i>	0,630	0,396

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel diatas, uji koefisien determinasi dengan Nilai *R Square* = 0,396. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *workplace well-being* (X) dan intensi *turnover* (Y) memberikan dampak sebesar 0,396 atau jika

dipresentasikan sebesar 39.6 %, sedangkan sisanya 60,4 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

#### **4.5 Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT IA. Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa bertanda positif (+) atau negatif (-). Koefisien korelasi bertanda positif (+) berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Sedangkan koefisien korelasi bertanda negatif (-) berarti terdapat hubungan negatif antara dua variabel (Sugiyono, 2003). Walaupun demikian tanda positif (+) atau negatif (-) tidak mempengaruhi besar atau kecilnya nilai koefisien korelasi, tanda tersebut hanya menunjukkan arah hubungan kedua variabel.

Hasil analisis menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, hubungan antara kedua variabel adalah linear, dan terdapat korelasi negatif dengan nilai  $r = -0,630$ . Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti. Hasil korelasi  $-0,630$  menunjukkan adanya hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover*. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kesejahteraan di tempat kerja, semakin tinggi pula intensi turnover yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif, *workplace well-being* pada karyawan PT IA berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan merasa cukup sejahtera di lingkungan kerja mereka, meskipun masih ada beberapa aspek yang dapat ditingkatkan. Sementara itu, intensi *turnover* juga berada pada kategori sedang. Artinya, sebagian karyawan masih memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain, namun keinginan ini belum begitu kuat.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tidak merasa sepenuhnya tidak puas, ada indikasi bahwa peningkatan lebih lanjut pada aspek kesejahteraan kerja dapat berdampak positif pada pengurangan intensi *turnover*. Karyawan yang merasakan kepuasan yang lebih tinggi akan lebih cenderung untuk tetap berada dalam perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan teori Mobley (1996) yang menyatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap intensi *turnover*. Dalam model *turnover* yang dikemukakan Mobley, ketika karyawan merasa tidak puas atau tidak sejahtera di tempat kerja, mereka akan cenderung mencari alternatif lain dan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Dalam konteks PT IA, hasil ini memperkuat argumen bahwa kesejahteraan karyawan perlu dijaga untuk mengurangi keinginan mereka untuk *resign*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan tiga penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengenai hubungan antara *workplace well-being* dan intensi *turnover*. Penelitian Andriani (2018), yang meneliti karyawan sektor

manufaktur, menemukan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan intensi *turnover*. Karyawan yang merasa lebih puas dengan kondisi kerja mereka memiliki niat lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian Suryani (2020) pada sektor jasa juga menunjukkan bahwa *workplace well-being* memiliki peran penting dalam mengurangi niat keluar karyawan. Dalam penelitian tersebut, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penentu kesejahteraan, yang akhirnya memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hasil dari penelitian Pratama (2021) dalam industri teknologi menemukan korelasi negatif yang signifikan antara *workplace well-being* dan intensi *turnover*. Hal ini menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian ini, di mana *workplace well-being* yang lebih baik mengarah pada penurunan intensi *turnover* di kalangan karyawan.

Dalam perspektif Islam, konsep kesejahteraan di tempat kerja sangat erat kaitannya dengan *ihsan* (berbuat baik) dan *amanah* (tanggung jawab). Islam mengajarkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil, nyaman, dan saling menghormati, di mana setiap individu diperlakukan dengan martabat dan keadilan. Dalam hadist riwayat Ibnu Majah, Rasulullah SAW bersabda:

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (Baraba, 2021).

Hadist ini menekankan pentingnya memperlakukan pekerja dengan adil dan memberikan hak-hak mereka tepat waktu, yang merupakan salah satu elemen penting dalam *workplace well-being*.

Dalam Al-Qur'an, menjaga kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk menjalankan amanah dan keadilan. Pada Surah Al-Mulk ayat 15 Allah berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Yang artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

Ayat ini mengajarkan bahwa pekerjaan adalah bagian dari rezeki Allah yang harus disyukuri dan dijaga, baik oleh pemberi kerja maupun pekerja. Tempat kerja harus menjadi sarana untuk mencari keberkahan dengan memperhatikan kesejahteraan semua pihak.

Pentingnya keadilan dan kesejahteraan dalam pengelolaan sumber daya manusia juga disebutkan dalam Surah An-Nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Yang artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

Dalam ayat ini mengingatkan untuk menyerahkan amanah kepada yang berhak, yang dalam konteks ini dapat diartikan sebagai tanggung jawab pengusaha untuk memberikan lingkungan kerja yang layak dan adil kepada karyawan. Jika kesejahteraan karyawan terjaga, maka mereka akan merasa nyaman bekerja dan intensi untuk keluar dari perusahaan akan menurun.

Kemudian pada Surah Al-Baqarah ayat 286, Allah berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
 أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ  
 لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Yang artinya: *“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir”*.

Ayat ini mengajarkan pentingnya keseimbangan dalam beban kerja.

Dalam konteks kesejahteraan di tempat kerja, beban kerja yang berlebihan bisa memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang kemudian bisa berdampak pada niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover*).

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa implikasi yang bisa ditarik untuk manajemen PT IA. Peningkatan kesejahteraan di tempat kerja, baik dari aspek fisik, emosional, maupun sosial, dapat berdampak langsung pada pengurangan intensi *turnover*. Untuk itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan program kesejahteraan karyawan, seperti program keseimbangan kerja-kehidupan, pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.

Perusahaan juga perlu secara berkala melakukan survei terkait kesejahteraan karyawan untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan tetap terpenuhi dan kesejahteraan mereka terjaga.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *workplace well-being* dan intensi *turnover*. Karyawan yang merasa lebih sejahtera di tempat kerja cenderung memiliki intensi yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini mendukung teori Mobley (1996) dan Page (2005), serta konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya kesejahteraan di tempat kerja dalam mengurangi intensi *turnover*.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara *workplace well-being* (X) dengan intensi *turnover* (Y) pada karyawan PT IA, dapat disimpulkan hasil pengujian menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear antara variabel *workplace well-being* dan intensi *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa model analisis yang digunakan sesuai dengan karakteristik data yang ada.

Kemudian dari hasil analisis korelasi, ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover*, dengan koefisien korelasi sebesar -0,630. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *workplace well-being* yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Korelasi negatif ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni bahwa ada hubungan yang signifikan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil uji statistik, hipotesis penelitian terbukti. Artinya, *workplace well-being* memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan di PT IA. Karyawan yang merasa lebih sejahtera di tempat kerja cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk berhenti bekerja di perusahaan.

Kemudian berdasarkan hasil kategorisasi, baik *workplace well-being* maupun intensi *turnover* berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT IA secara umum merasa cukup sejahtera di tempat kerja, namun masih ada potensi peningkatan kesejahteraan. Di sisi lain, intensi *turnover* berada pada tingkat moderat, yang artinya ada sejumlah karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, meskipun tidak dalam jumlah yang sangat tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mobley (1996) yang menyatakan bahwa keputusan karyawan untuk berhenti bekerja dipengaruhi oleh kesejahteraan mereka di tempat kerja. Menurut Mobley, *workplace well-being* berperan penting dalam memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk keinginan mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Ketika *workplace well-being* rendah, karyawan cenderung merasa tidak puas dan mencari peluang kerja di tempat lain.

Page (2005) juga mengemukakan bahwa *workplace well-being* adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi retensi karyawan. Page menekankan bahwa organisasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja akan lebih mampu menurunkan tingkat turnover, karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan pribadi serta profesional mereka.

Dengan korelasi negatif yang signifikan antara *workplace well-being* dan intensi *turnover* yang ditemukan dalam penelitian ini, terbukti bahwa

semakin baik kesejahteraan karyawan di tempat kerja, semakin rendah kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menjadi penting bagi manajemen PT IA untuk meningkatkan upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

## **5.2 Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perkembangan teori mengenai intensi *turnover* dan *workplace well-being*. Dengan menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kesejahteraan di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Hal ini mendukung teori-teori terdahulu seperti yang dikemukakan oleh Mobley (1996) dan Page (2005), dan menegaskan pentingnya *workplace well-being* sebagai prediktor intensi *turnover*.

## **5.3 Implikasi Praktis**

Dari perspektif praktis, hasil penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi bagi manajemen PT IA. Perusahaan perlu meningkatkan *workplace well-being* karyawan dengan cara-cara seperti:

1. Pengembangan lingkungan kerja yang suportif: Menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan melalui program-program kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja.

2. Meningkatkan kepuasan kerja: Memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, serta memberikan kesempatan bagi pengembangan karier yang jelas.
3. Pengelolaan stres kerja: Menyediakan fasilitas atau pelatihan yang dapat membantu karyawan mengelola stres, baik dari aspek pekerjaan maupun personal, sehingga mereka merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka.

Dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat mengurangi intensi turnover, sehingga meningkatkan retensi dan stabilitas tenaga kerja. Ini sangat penting bagi keberlanjutan dan pertumbuhan PT IA di masa depan.

#### **5.4 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT IA adalah sebagai berikut:

##### **1. Meningkatkan Program Kesejahteraan Karyawan**

PT IA sebaiknya lebih memperhatikan *workplace well-being* dengan memperkenalkan program-program kesejahteraan karyawan yang lebih komprehensif. Program ini bisa mencakup peningkatan fasilitas kesehatan, dukungan mental, pelatihan, dan pengembangan karier. Dengan adanya peningkatan ini, diharapkan intensi *turnover* karyawan dapat lebih ditekan.

## 2. Membangun Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan sangat diperlukan. PT IA bisa melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengetahui permasalahan yang mereka hadapi, baik secara individu maupun kelompok. Dengan begitu, manajemen bisa mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menurunkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

## 3. Peningkatan Keterlibatan Karyawan

PT IA dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui berbagai aktivitas pengembangan, seperti *team building*, program kebersamaan, dan penghargaan atas prestasi kerja. Hal ini akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan memperkuat loyalitas karyawan.

## 4. Penerapan Nilai-Nilai Spiritual dalam Manajemen

Sebagai tambahan, penerapan nilai-nilai spiritual dalam manajemen perusahaan juga dapat berperan penting. Salah satu ayat Al-Qur'an yang relevan dalam konteks menjaga kesejahteraan dan kebersamaan di tempat kerja terdapat dalam Surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
 أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ  
 لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Yang artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir”.

Ayat ini mengingatkan bahwa tanggung jawab perusahaan dalam mengelola kesejahteraan karyawan harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kesesuaian dengan kapasitas setiap individu. Setiap kebijakan dan keputusan yang diambil hendaknya memperhatikan kemampuan dan kebutuhan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan nyaman dan sejahtera tanpa beban berlebih.

Dan juga, pentingnya keadilan dan kesejahteraan dalam pengelolaan sumber daya manusia juga disebutkan dalam Surah An-Nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Yang artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

Dalam ayat ini mengingatkan untuk menyerahkan amanah kepada yang berhak, yang dalam konteks ini dapat diartikan sebagai tanggung jawab pengusaha untuk memberikan lingkungan kerja yang layak dan adil kepada karyawan. Jika kesejahteraan karyawan terjaga, maka mereka akan merasa nyaman bekerja dan intensi untuk keluar dari perusahaan akan menurun.

## **5.5 Keterbatasan Penelitian**

Meskipun penelitian ini memberikan hasil yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

### **1. Sampel Terbatas**

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT IA, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan kondisi yang berbeda.

### **2. Variabel Penelitian**

Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel utama, yaitu *workplace well-being* dan intensi *turnover*. Variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti, seperti budaya organisasi dan kompensasi, tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987). *Strategic Management of Turnover: A Model for The Health Service Administrator*. Journal HCMR, 11 (2), 61-71.
- Andrinirina, M. dkk. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- \_\_\_\_\_. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Reliabilitas & Validitas*. Cetakan kelima. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). *The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism*. Human Resource Management Review. 16, 199-208
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). *Health and Well-Being in The Workplace: A Review and Synthesis of The Literature*. Journal of Management, 25 (3), 357-384.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R, E. (2003). *Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life*. *Annual Review of Psychology*. 54, 403-425. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601. 145056.
- Etnaningtyas, Aningeti & Prihandini. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover pada Karyawan PT. Alenatex Bandung*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam NEgeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Fridayanti, F. Kardinah, N & Nurul Fitri, T. J. (2019). *Peran Workplace Well-Being Terhadap Mental Health: Studi Pada Karyawan Disabilitas*. *Psympathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6 (2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>

- Greising, (1977). *Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover*. Journal of Applied Psychology. 63: 237-240.
- Harter, J. K. Schmidt, F. L & Hayes, T. L. (2002). *Business-Unitlevel Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis*. Journal of Applied Psychology. Vol. 87: 268- 279.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Handoyo, R. (1987). *Hubungan Keikatan Terhadap Perusahaan dengan Kepuasan Kerja, Absensi dan Intensi Turn Over Karyawan Pada PT Busana Rama Textil dan Garment di Tangerang Jawa Barat*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Khikmawati, Retno. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. S1 Thesis, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Maulana, Fikri. (2018). *Pengaruh Workplace Well Being terhadap Intensi Turnover pada Karyawan*. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Malang.
- Muhammad, Alimin & Indrianty. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Variabel Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi.
- Melky, Y. (2015). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda*. E-Journal Psikologi.3. No.3. 694-707.
- Mobley, W. H. (1977). *Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover*. Journal of Applied Psychology, 62 (2), 237-240.
- \_\_\_\_\_. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

- \_\_\_\_\_. (1996). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press: Jakarta
- Matahari, W. A & Salendu, A. (2013). *Hubungan antara Workplace Well Being dan Vocational Identity Perawat*. Jurnal Psikologi.
- Mangkuprawira, S & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia: Bogor.
- O' Reilly, C.A. Chatman, J & Caldwell, D.F. (1991). *People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit*.
- Parker, G. B. & Hyett, M. P. (2011). *Measurement Of Well-Being In The Workplace The Development Of The Work Well-Being Questionnaire*. The Journal of Nervous and Mental Disease, 199(6), 294-397. <http://dx.doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan: Kajian literatur*. Surabaya: Public Health Movement Publication.
- Salkever, D. (2000). *Activity Status, Life Satisfaction and Perceived Productivity for Young Adults with Developmental Disabilities*. Journal of Rehabilitation. 66(3), 4-13.
- Zamralita & Wilis, Anastasia P L. (2023). *Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan*. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7, No. 2 (413-422). ISSN 2579-6224 (Versi Cetak).

# LAMPIRAN

## TRY OUT SKALA WORKPLACE WELL-BEING DAN INTENSI TURNOVER

### Identitas Subjek

Nama / inisial :  
Jabatan :  
Usia :  
Jenis Kelamin :

Untuk setiap pernyataan yang tersedia, saudara/saudari dipersilahkan memberikan jawaban dengan menuliskan tanda ceklis (✓) pada kolom yang paling menggambarkan diri saudara/saudari. Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut :

SS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi saudara/saudari  
S : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi saudara/saudari

TS : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi saudara/saudari  
STS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi saudara/i

### SKALA 1

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan.				
2.	Pekerjaan saya merupakan bagian dari hidup saya				
3.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan seorang diri				
4.	Saya kurang yakin mencapai target jika tanpa bantuan dari rekan kerja.				
5.	Saya mengerjakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya				
6.	Pengetahuan pekerjaan saya bermanfaat ketika bekerja				
7.	Saya senang apabila berhasil menyelesaikan tugas dengan baik				
8.	Keterampilan yang saya gunakan ketika bekerja kurang maksimal.				
9.	Ketika bekerja saya memilih bersantai.				

10.	Saya terbebani dengan target yang diberikan oleh perusahaan.				
11.	Saya nyaman dengan tempat saya bekerja saat ini				
12.	Saya kurang nyaman dengan lingkungan tempat kerja saya saat ini.				
13.	Ketika waktu bekerja saya akan bekerja dengan sebaik-baiknya				
14.	Ditempat saya bekerja memiliki kesempatan untuk berkembang				
15.	Atasan bersedia memberikan saran ketika saya memintanya				
16.	Promosi di perusahaan saya dilakukan secara tidak transparan.				
17.	Atasan saya lepas tangan setelah memberikan pekerjaan.				
18.	Ketika saya bekerja dengan baik saya mendapatkan penghargaan				
19.	Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja saya.				
20.	Atasan saya kurang peduli walaupun saya bekerja dengan baik.				
21.	Saya diterima baik oleh rekan kerja saya				
22.	Pekerjaan tidak memberikan jaminan yang pasti dalam kehidupan pribadi saya.				
23.	Upah yang saya terima kurang memuaskan.				
24.	Saya puas dengan penghasilan saya saat ini				
25.	Saya merasa puas dengan jabatan saya saat ini				
26.	Pekerjaan saya saat ini tidak mempengaruhi kehidupan pribadi saya.				

## SKALA 2

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Jumlah upah yang saya terima kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga membuat saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain				
2.	Karena belum mendapatkan peluang karir, saya berkeinginan untuk pindah dari perusahaan ini				
3.	Saya berkeinginan bekerja di tempat lain untuk mendapatkan gaji yang lebih baik				

4.	Saya ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki				
5.	Rekan kerja yang kurang mendukung saya membuat saya ingin keluar dari perusahaan ini				
6.	Saya menikmati pekerjaan diperusahaan ini, meskipun kurang sesuai dengan pendidikan saya.				
7.	Kesempatan promosi diperusahaan ini terbatas sehingga saya ingin mencari pekerjaan lain				
8.	Saya bekerja diperusahaan ini karena gaji yang saya terima cukup memadai.				
9.	Penghasilan yang saya terima tidak dapat memenuhi hidup saya dalam jangka panjang, oleh karena itu saya ingin mencari pekerjaan lain				
10.	Saya ingin mencari pekerjaan lain karena perusahaan belum menyediakan fasilitas kesehatan yang lengkap bagi karyawan				
11.	Saya akan bertahan diperusahaan ini untuk mengembangkan karir saya.				
12.	Saya tetap ingin bekerja diperusahaan ini karena merasa pekerjaan yang sesuai pendidikan itu sulit.				
13.	Saya segera mengajukan lamaran setiap kali ada lowongan pekerjaan yang menawarkan pekerjaan sesuai dengan pendidikan saya				
14.	Suasana kerja yang kurang nyaman, mendorong saya untuk mencari pekerjaan di tempat lain				
15.	Saya betah bekerja diperusahaan ini karena hubungan antar rekan kerjanya yang baik.				
16.	Saya lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain karena gaji yang saya terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari				
17.	Sikap yang kurang adil dari atasan mendorong saya untuk mencari pekerjaan lain				
18.	jenjang karir yang tidak sesuai membuat saya ingin keluar dari perusahaan				
19.	Saya betah bekerja diperusahaan ini karena setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan yang sama.				

***Terima Kasih atas Partisipasi dan Bantuan yang diberikan***

TABULASI DATA TRY OUT																											
WORKPLACE WELL-BEING																											
No / Aitem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total
1	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1	3	2	3	3	2	2	1	4	4	2	3	2	2	76
2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	81
3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	4	2	2	1	4	4	2	1	3	4	70
4	3	2	2	2	2	3	3	1	4	3	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	3	65
5	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
6	3	2	2	1	1	4	2	4	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	66
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	67
8	1	1	1	3	3	1	1	4	2	2	4	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	2	48
9	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3	1	67
10	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	67
11	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	1	3	1	61
12	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	2	4	1	3	3	3	2	70
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	72
14	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	2	43
15	4	2	3	1	1	4	3	4	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	1	65
16	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	1	4	4	2	2	1	4	1	2	2	1	1	4	1	4	1	68
17	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1	3	4	3	73
18	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	73
19	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	1	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	72
20	4	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65
21	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	1	3	3	4	3	3	2	1	4	1	72
22	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	1	4	2	3	1	1	4	2	1	3	3	1	3	1	1	68
23	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	39
24	4	2	3	2	2	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	1	2	71
25	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	79
26	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	64
27	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	3	3	3	4	1	1	1	4	4	3	3	76
28	4	2	3	2	2	4	2	4	2	3	1	3	1	4	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3	1	2	69
29	4	2	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	1	2	75
30	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	63
31	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	3	2	72
32	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	3	2	70
33	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	72
34	4	2	3	1	1	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	4	3	4	2	2	67
35	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	35
36	4	1	2	4	4	3	4	1	4	2	1	2	2	4	1	1	4	3	1	2	1	1	3	1	4	1	61
37	1	3	2	4	4	1	2	3	4	3	3	4	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	59
38	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	78
39	4	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	1	3	2	71
40	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	34
41	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2	1	80
42	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	66
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	70
44	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	36
45	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	4	2	78
46	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	1	3	3	3	3	2	68
47	4	2	4	2	2	4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	68
48	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	4	1	65
49	4	1	4	3	3	2	2	3	4	1	4	4	3	1	2	2	1	4	2	4	1	1	4	2	1	2	65
50	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	67
51	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	3	2	4	1	3	2	2	2	2	3	1	4	2	1	1	2	68

TABULASI DATA TRY OUT																					
INTENSI TURNOVER																					
NO/Aitem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	4	2	4	2	4	1	3	2	2	4	4	4	1	3	2	4	4	1	1	2	54
2	4	2	4	1	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	62
3	4	2	4	4	4	4	2	1	2	3	4	4	3	1	3	4	3	4	1	4	61
4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	1	2	62
5	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	62
6	4	2	1	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	1	3	64
7	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	57
8	4	1	3	2	2	3	2	1	1	2	4	2	2	1	1	1	4	3	1	3	43
9	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	62
10	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	66
11	4	2	4	1	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	57
12	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	2	4	4	3	4	2	60
13	4	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	1	56
14	3	1	4	3	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	38
15	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	1	1	4	4	4	3	64
16	4	2	4	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	1	2	1	48
17	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	68
18	3	4	4	1	4	1	4	2	2	1	1	4	2	3	3	2	2	1	2	2	48
19	4	2	4	1	4	1	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	60
20	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	66
21	4	1	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	67
22	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	1	3	4	4	4	2	2	61
23	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	1	3	1	2	3	2	41
24	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	4	2	1	2	2	1	38
25	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	1	63
26	4	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	60
27	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	67
28	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	67
29	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	67
30	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	59
31	4	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	69
32	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	3	1	2	4	4	3	4	1	58
33	4	1	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	65
34	4	2	3	4	2	2	2	2	3	4	1	2	2	1	1	2	4	3	3	3	50
35	3	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	4	2	4	2	2	2	1	43
36	4	2	4	3	1	1	4	4	1	2	4	3	2	4	1	1	3	1	4	2	51
37	1	1	1	1	1	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	1	1	1	2	3	43
38	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	70
39	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	2	59
40	4	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	42
41	4	1	4	1	4	3	3	1	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	1	1	56
42	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	67
43	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56
44	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	46
45	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	70
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	1	4	73
47	4	1	4	4	4	4	3	2	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	66
48	4	1	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	62
49	4	4	4	4	1	4	3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	1	2	64
50	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	1	2	61
51	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	1	69

## HASIL ANALISIS RELIABILITAS *WORKPLACE WELL-BEING*

### ANALISIS 1

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.844	26

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3529	.91266	51
VAR00002	2.1765	.81746	51
VAR00003	2.7255	.89618	51
VAR00004	2.5882	.89836	51
VAR00005	2.5882	.89836	51
VAR00006	2.9804	1.00976	51
VAR00007	2.4510	.87895	51
VAR00008	2.8824	.90878	51
VAR00009	2.7451	.89091	51
VAR00010	2.6275	.93725	51
VAR00011	2.1961	1.00039	51
VAR00012	2.4510	.96569	51
VAR00013	2.2549	.95589	51
VAR00014	2.6863	1.06752	51
VAR00015	2.2745	.85037	51
VAR00016	2.2157	.70182	51
VAR00017	2.6275	1.11285	51
VAR00018	2.6667	.95219	51

VAR00019	2.4118	1.00352	51
VAR00020	2.5294	.92418	51
VAR00021	2.5098	1.17256	51
VAR00022	2.5686	.98499	51
VAR00023	2.4902	.80926	51
VAR00024	2.2745	1.05978	51
VAR00025	2.6471	.97619	51
VAR00026	2.0784	.89091	51

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	62.6471	108.833	.746	.827
VAR00002	63.8235	115.748	.424	.838
VAR00003	63.2745	110.963	.642	.831
VAR00004	63.4118	116.287	.350	.840
VAR00005	63.4118	116.287	.350	.840
VAR00006	63.0196	109.900	.612	.831
VAR00007	63.5490	112.693	.558	.834
VAR00008	63.1176	110.826	.639	.831
VAR00009	63.2549	115.754	.382	.839
VAR00010	63.3725	111.958	.557	.833
VAR00011	63.8039	124.641	-.079	.855
VAR00012	63.5490	113.333	.468	.836
VAR00013	63.7451	119.274	.177	.846
VAR00014	63.3137	116.140	.287	.843
VAR00015	63.7255	113.923	.509	.835
VAR00016	63.7843	118.613	.312	.841
VAR00017	63.3725	115.198	.312	.842
VAR00018	63.3333	114.947	.393	.839
VAR00019	63.5882	111.887	.517	.834
VAR00020	63.4706	115.734	.367	.840
VAR00021	63.4902	110.855	.472	.836
VAR00022	63.4314	114.690	.390	.839
VAR00023	63.5098	117.495	.327	.841

VAR00024	63.7255	118.283	.194	.846
VAR00025	63.3529	120.513	.113	.849
VAR00026	63.9216	121.634	.074	.849

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.0000	123.880	11.13014	26

Terdapat beberapa aitem yang gugur yaitu : aitem 11, 13, 14, 24, 25, 26

## ANALISIS 2

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	20

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3529	.91266	51
VAR00002	2.1765	.81746	51
VAR00003	2.7255	.89618	51
VAR00004	2.5882	.89836	51
VAR00005	2.5882	.89836	51
VAR00006	2.9804	1.00976	51
VAR00007	2.4510	.87895	51
VAR00008	2.8824	.90878	51
VAR00009	2.7451	.89091	51
VAR00010	2.6275	.93725	51
VAR00012	2.4510	.96569	51

VAR00015	2.2745	.85037	51
VAR00016	2.2157	.70182	51
VAR00017	2.6275	1.11285	51
VAR00018	2.6667	.95219	51
VAR00019	2.4118	1.00352	51
VAR00020	2.5294	.92418	51
VAR00021	2.5098	1.17256	51
VAR00022	2.5686	.98499	51
VAR00023	2.4902	.80926	51

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	48.5098	87.055	.761	.855
VAR00002	49.6863	93.700	.409	.867
VAR00003	49.1373	88.801	.665	.859
VAR00004	49.2745	93.643	.368	.869
VAR00005	49.2745	93.643	.368	.869
VAR00006	48.8824	87.986	.625	.859
VAR00007	49.4118	90.967	.543	.863
VAR00008	48.9804	88.660	.664	.859
VAR00009	49.1176	93.586	.375	.869
VAR00010	49.2353	89.264	.604	.861
VAR00012	49.4118	91.207	.472	.865
VAR00015	49.5882	91.967	.500	.865
VAR00016	49.6471	95.713	.338	.870
VAR00017	49.2353	93.184	.299	.873
VAR00018	49.1961	93.201	.366	.869
VAR00019	49.4510	89.893	.522	.863
VAR00020	49.3333	93.347	.372	.869
VAR00021	49.3529	89.073	.470	.866
VAR00022	49.2941	92.692	.379	.869
VAR00023	49.3725	94.918	.334	.870

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.8627	100.841	10.04195	20

Terdapat beberapa aitem yang gugur yaitu : aitem 17

### ANALISIS 3

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	19

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3529	.91266	51
VAR00002	2.1765	.81746	51
VAR00003	2.7255	.89618	51
VAR00004	2.5882	.89836	51
VAR00005	2.5882	.89836	51
VAR00006	2.9804	1.00976	51
VAR00007	2.4510	.87895	51
VAR00008	2.8824	.90878	51
VAR00009	2.7451	.89091	51
VAR00010	2.6275	.93725	51
VAR00012	2.4510	.96569	51
VAR00015	2.2745	.85037	51
VAR00016	2.2157	.70182	51
VAR00018	2.6667	.95219	51

VAR00019	2.4118	1.00352	51
VAR00020	2.5294	.92418	51
VAR00021	2.5098	1.17256	51
VAR00022	2.5686	.98499	51
VAR00023	2.4902	.80926	51

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45.8824	79.826	.768	.856
VAR00002	47.0588	86.176	.418	.869
VAR00003	46.5098	81.455	.675	.860
VAR00004	46.6471	86.313	.363	.871
VAR00005	46.6471	86.313	.363	.871
VAR00006	46.2549	81.034	.612	.861
VAR00007	46.7843	83.653	.545	.865
VAR00008	46.3529	81.193	.682	.859
VAR00009	46.4902	86.215	.373	.871
VAR00010	46.6078	82.203	.594	.862
VAR00012	46.7843	84.053	.463	.867
VAR00015	46.9608	84.238	.527	.865
VAR00016	47.0196	88.060	.352	.871
VAR00018	46.5686	85.810	.367	.871
VAR00019	46.8235	82.908	.507	.866
VAR00020	46.7059	85.812	.381	.870
VAR00021	46.7255	82.483	.438	.869
VAR00022	46.6667	85.027	.396	.870
VAR00023	46.7451	87.474	.334	.872

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.2353	93.184	9.65316	19

Tidak terdapat aitem yang gugur (sisa aitem valid).

# HASIL ANALISIS RELIABILITAS TURNOVER INTENTION

## ANALISIS 1

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.842	20

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7843	.54088	51
VAR00002	2.1373	.89487	51
VAR00003	3.6667	.71181	51
VAR00004	3.0000	1.20000	51
VAR00005	3.1373	.91694	51
VAR00006	2.8039	.98020	51
VAR00007	3.0196	.86000	51
VAR00008	2.6275	1.01903	51
VAR00009	2.5490	.75667	51
VAR00010	2.9412	.96771	51
VAR00011	3.4118	.87582	51
VAR00012	3.0784	.97659	51
VAR00013	2.7059	.80732	51
VAR00014	2.3922	.89618	51
VAR00015	2.7255	.91823	51
VAR00016	3.2941	.94433	51

VAR00017	3.1961	.91694	51
VAR00018	3.1569	.98737	51
VAR00019	2.6471	1.12825	51
VAR00020	2.3137	.92715	51

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	54.8039	79.441	.535	.834
VAR00002	56.4510	79.173	.309	.840
VAR00003	54.9216	80.194	.328	.839
VAR00004	55.5882	74.847	.414	.836
VAR00005	55.4510	76.053	.500	.831
VAR00006	55.7843	76.773	.416	.835
VAR00007	55.5686	75.850	.554	.829
VAR00008	55.9608	74.118	.555	.828
VAR00009	56.0392	78.598	.426	.835
VAR00010	55.6471	75.673	.492	.832
VAR00011	55.1765	75.428	.571	.829
VAR00012	55.5098	75.295	.510	.831
VAR00013	55.8824	76.906	.518	.831
VAR00014	56.1961	83.081	.061	.850
VAR00015	55.8627	78.081	.367	.837
VAR00016	55.2941	76.772	.437	.834
VAR00017	55.3922	73.963	.639	.825
VAR00018	55.4314	73.570	.611	.826
VAR00019	55.9412	79.496	.205	.847
VAR00020	56.2745	81.643	.142	.847

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.5882	84.887	9.21342	20

Terdapat beberapa aitem yang gugur yaitu : aitem 14, 19, dan 20

## ANALISIS 2

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.862	17

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7843	.54088	51
VAR00002	2.1373	.89487	51
VAR00003	3.6667	.71181	51
VAR00004	3.0000	1.20000	51
VAR00005	3.1373	.91694	51
VAR00006	2.8039	.98020	51
VAR00007	3.0196	.86000	51
VAR00008	2.6275	1.01903	51
VAR00009	2.5490	.75667	51
VAR00010	2.9412	.96771	51
VAR00011	3.4118	.87582	51
VAR00012	3.0784	.97659	51
VAR00013	2.7059	.80732	51
VAR00015	2.7255	.91823	51
VAR00016	3.2941	.94433	51
VAR00017	3.1961	.91694	51
VAR00018	3.1569	.98737	51

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47.4510	69.253	.551	.855
VAR00002	49.0980	69.490	.282	.863
VAR00003	47.5686	69.930	.342	.860
VAR00004	48.2353	64.544	.442	.858
VAR00005	48.0980	66.490	.480	.855
VAR00006	48.4314	66.530	.439	.857
VAR00007	48.2157	66.173	.543	.852
VAR00008	48.6078	64.323	.559	.851
VAR00009	48.6863	68.780	.410	.858
VAR00010	48.2941	66.012	.480	.855
VAR00011	47.8235	65.588	.574	.851
VAR00012	48.1569	65.535	.507	.853
VAR00013	48.5294	67.614	.470	.855
VAR00015	48.5098	67.655	.398	.858
VAR00016	47.9412	66.256	.478	.855
VAR00017	48.0392	63.838	.670	.846
VAR00018	48.0784	63.594	.631	.847

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.2353	74.504	8.63154	17

Terdapat aitem yang gugur pada analisis ke dua yaitu : aitem 2

### ANALISIS 3

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.863	16

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7843	.54088	51
VAR00003	3.6667	.71181	51
VAR00004	3.0000	1.20000	51
VAR00005	3.1373	.91694	51
VAR00006	2.8039	.98020	51
VAR00007	3.0196	.86000	51
VAR00008	2.6275	1.01903	51
VAR00009	2.5490	.75667	51
VAR00010	2.9412	.96771	51
VAR00011	3.4118	.87582	51
VAR00012	3.0784	.97659	51
VAR00013	2.7059	.80732	51
VAR00015	2.7255	.91823	51
VAR00016	3.2941	.94433	51
VAR00017	3.1961	.91694	51
VAR00018	3.1569	.98737	51

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45.3137	64.420	.550	.856
VAR00003	45.4314	64.970	.350	.861
VAR00004	46.0980	60.170	.423	.861
VAR00005	45.9608	61.758	.478	.856
VAR00006	46.2941	61.452	.461	.857
VAR00007	46.0784	61.514	.536	.854
VAR00008	46.4706	60.094	.529	.854
VAR00009	46.5490	63.853	.419	.859
VAR00010	46.1569	61.095	.493	.855
VAR00011	45.6863	60.540	.600	.850
VAR00012	46.0196	61.100	.487	.856
VAR00013	46.3922	62.963	.459	.857
VAR00015	46.3725	63.038	.385	.861
VAR00016	45.8039	61.361	.489	.856
VAR00017	45.9020	59.050	.681	.846
VAR00018	45.9412	58.736	.646	.847

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.0980	69.490	8.33608	16

Tidak terdapat aitem yang gugur pada analisis ke tiga.

# SKALA PENELITIAN *WORKPLACE WELL-BEING* DAN INTENSI *TURNOVER*

HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN ...

<https://docs.google.com/forms/u/0/d/1f9EVWaCZziR9ssT1e26109Kn3...>

## HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT INDO AGRINUSA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Perkenalkan saya Wenny Anggia Mahasiswa Fakultas Dakwah Jurusan Psikologi Islam dengan NIRM 1216.20.3043 sedang melakukan sebuah penelitian dengan judul yang telah tercantum diatas. Pada kesempatan kali ini, saya mohon kerja sama dari para karyawan untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden dan mengisi pertanyaan yang telah tersedia. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, selama itu sesuai dengan keadaan diri yang dialami teman-teman. Peneliti sangat menghargai *privacy* dan segala informasi yang terkait tidak akan disebarluaskan dan hanya digunakan sebagai bagian dari penelitian.

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

1. Nama atau Inisial \*

---

2. Usia \*

---

3. Jenis Kelamin \*

---

4. Jabatan \*

---

5. Nomor Hp/Wa \*

---

### INTENSI *TURNOVER*

Mohon diisi sesuai yang anda lakukan/alami :)

6. 1. Jumlah upah yang saya terima kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga membuat saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

7. 2. Saya berkeinginan bekerja di tempat lain untuk mendapatkan gaji yang lebih baik \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

8. 3. Saya ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya \*  
miliki

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

9. 4. Rekan kerja yang kurang mendukung saya membuat saya ingin keluar dari perusahaan \*  
ini

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

10. 5. Saya menikmati pekerjaan diperusahaan ini, meskipun kurang sesuai dengan \*  
pendidikan saya.

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

11. 6. Kesempatan promosi diperusahaan ini terbatas sehingga saya ingin mencari \*  
pekerjaan lain

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

12. 7. Saya bekerja diperusahaan ini karena gaji yang saya terima cukup memadai. \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

13. 8. Penghasilan yang saya terima tidak dapat memenuhi hidup saya dalam jangka panjang, oleh karena itu saya ingin mencari pekerjaan lain \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

14. 9. Saya ingin mencari pekerjaan lain karena perusahaan belum menyediakan fasilitas kesehatan yang lengkap bagi karyawan \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

15. 10. Saya akan bertahan diperusahaan ini untuk mengembangkan karir saya. \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

16. 11. Saya tetap ingin bekerja diperusahaan ini karena merasa pekerjaan yang sesuai pendidikan itu sulit. \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

17. 12. Saya segera mengajukan lamaran setiap kali ada lowongan pekerjaan yang menawarkan pekerjaan sesuai dengan pendidikan saya \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

18. 13. Saya betah bekerja diperusahaan ini karena hubungan antar rekan kerjanya yang baik. \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

19. 14. Saya lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain karena gaji yang saya terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari. \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

20. 15. Sikap yang kurang adil dari atasan mendorong saya untuk mencari pekerjaan lain \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

21. 16. Jenjang karir yang tidak sesuai membuat saya ingin keluar dari perusahaan \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

#### **WORKPLACE WELL-BEING**

Mohon diisi sesuai yang anda lakukan/alami :)

22. 1. Saya menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan. \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

23. 2. Pekerjaan saya merupakan bagian dari hidup saya \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

24. 3. Saya dapat mengerjakan pekerjaan seorang diri \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

25. 4. Saya kurang yakin mencapai target jika tanpa bantuan dari rekan kerja. \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

26. 5. Saya mengerjakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

27. 6. Pengetahuan pekerjaan saya bermanfaat ketika bekerja \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

28. 7. Saya senang apabila berhasil menyelesaikan tugas dengan baik \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

29. 8. Keterampilan yang saya gunakan ketika bekerja kurang maksimal \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

30. 9. Ketika bekerja saya memilih bersantai. \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

31. 10. Saya terbebani dengan target yang diberikan oleh perusahaan. \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

32. 11. Saya kurang nyaman dengan lingkungan tempat kerja saya saat ini. \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

33. 12. Atasan bersedia memberikan saran ketika saya memintanya \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

34. 13. Promosi di perusahaan saya dilakukan secara tidak transparan \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

35. 14. Ketika saya bekerja dengan baik saya mendapatkan penghargaan \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

36. 15. Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja saya \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

37. 16. Atasan saya kurang peduli walaupun saya bekerja dengan baik \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

38. 17. Saya diterima baik oleh rekan kerja saya \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

39. 18. Pekerjaan tidak memberikan jaminan yang pasti dalam kehidupan pribadi saya. \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

40. 19. Upah yang saya terima kurang memuaskan \*

*Tandai satu oval saja.*

1 2 3 4

Sang     Sangat Sesuai

#### **PENUTUP**

Terima kasih atas partisipasinya pada penelitian saya, semoga Allah Swt. selalu memberi kita kesehatan baik kepada diri, keluarga maupun orang-orang terdekat kita. Sekali lagi terima kasih, Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

## DATA PENELITIAN *WORKPLACE WELL-BEING* DAN INTENSI *TURNOVER*

No Resp	<i>Workplace Well-Being (X)</i>																			Total X
	Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10	Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 17	Aitem 18	Aitem 19	
X1	3	4	4	2	2	3	3	3	1	3	2	4	3	1	2	3	3	2	2	50
X2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	67
X3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	56
X4	4	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	59
X5	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	3	4	1	1	60
X6	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	65
X7	4	4	4	2	1	1	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	62
X8	4	4	4	1	4	4	4	2	4	1	2	4	2	4	3	3	4	3	1	58
X9	3	2	2	3	2	1	1	4	4	3	3	2	3	1	1	2	2	4	4	47
X10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
X11	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	51
X12	4	3	4	1	4	4	4	2	4	3	1	4	3	4	4	4	4	1	3	61
X13	4	1	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	3	2	2	2	4	1	1	50
X14	3	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	50
X15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	1	2	2	2	2	4	4	60
X16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	72
X17	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	56
X18	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	65
X19	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3	2	57
X20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	48
X21	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	55
X22	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
X23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	56
X24	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	3	1	1	55
X25	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	1	1	59
X26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	69
X27	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	37
X28	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	3	4	2	2	1	43
X29	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	41
X30	4	2	2	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	51
X31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	1	52
X32	2	3	4	2	2	4	1	4	4	3	4	3	2	4	2	1	1	4	4	54
X33	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	1	4	2	2	3	2	2	1	1	49
X34	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	55
X35	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	59
X36	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	51
X37	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	45
X38	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	60
X39	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	55
X40	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	67
X41	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	54
X42	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
X43	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	64
X44	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	60
X45	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	62
X46	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58
X47	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	51
X48	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	69
X49	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	51
X50	4	4	1	2	2	2	3	4	1	4	1	2	2	3	3	4	1	1	3	47
X51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	58
X52	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	62
X53	2	4	3	1	4	4	4	2	1	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	59
X54	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	2	2	59
X55	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	48
X56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
X57	2	2	1	2	3	4	3	4	4	2	1	2	1	2	2	1	4	1	1	42
X58	3	1	1	2	3	3	2	3	4	2	1	2	1	2	4	3	2	1	4	44
X59	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	1	4	1	1	3	2	2	49
X60	2	2	3	2	3	3	3	4	4	2	1	2	2	2	1	1	1	3	4	45
X61	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	1	3	4	3	1	54
X62	4	4	2	2	4	3	4	1	1	2	2	3	1	4	2	3	4	1	3	50
X63	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	2	3	66
X64	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	61
X65	4	1	1	3	4	3	3	4	4	2	1	3	1	1	4	1	1	1	1	43
X66	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	48
X67	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	42

No Resp	Intensi <i>Turnover</i> (Y)																Total Y
	Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10	Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	
X1	4	4	2	4	4	4	3	4	1	1	1	4	4	4	4	2	50
X2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	37
X3	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	2	3	50
X4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	1	3	4	1	4	4	3	46
X5	4	3	4	3	1	3	2	3	3	1	4	3	1	4	3	4	46
X6	1	2	4	1	1	1	3	3	2	3	1	4	1	1	1	1	30
X7	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	25
X8	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	52
X9	3	3	3	3	4	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	2	40
X10	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	1	4	50
X11	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	43
X12	3	2	4	4	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	41
X13	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	57
X14	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
X15	3	3	3	4	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3	4	4	40
X16	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	22
X17	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	43
X18	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	30
X19	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	4	3	1	3	3	3	45
X20	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	57
X21	3	4	4	1	2	4	1	4	1	3	3	4	3	2	2	2	43
X22	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	31
X23	3	4	4	2	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	4	3	41
X24	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	53
X25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	2	4	53
X26	3	2	4	1	4	1	1	3	1	1	4	1	1	4	4	2	37
X27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	49
X28	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	49
X29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	46
X30	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	2	3	2	39
X31	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	44
X32	4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	4	4	4	42
X33	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	54
X34	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	45
X35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	48
X36	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	50
X37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
X38	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	22
X39	3	3	2	1	2	2	4	4	3	4	1	1	3	2	3	2	40
X40	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	31
X41	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	49
X42	3	3	3	1	3	2	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	33
X43	3	4	4	2	2	3	3	1	1	3	2	4	2	1	4	2	41
X44	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	40
X45	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	44
X46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	32
X47	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	53
X48	2	2	4	1	4	1	1	1	2	1	4	2	2	3	2	3	35
X49	1	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	43
X50	1	4	3	2	4	1	4	1	4	4	1	3	2	2	4	1	41
X51	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	33
X52	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
X53	1	4	4	3	2	3	1	4	4	3	3	4	1	4	3	3	47
X54	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	35
X55	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43
X56	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	25
X57	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	51
X58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	57
X59	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	43
X60	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	51
X61	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	48
X62	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	4	2	4	3	34
X63	3	3	4	2	3	1	2	3	3	1	4	3	1	4	1	1	39
X64	1	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	36
X65	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	57
X66	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	44
X67	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	55

## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.75304437
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.041
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.339
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI LINEARITAS

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
IT * WWB	Between Groups	(Combined)	2887.586	28	103.128	1.867	.037
		Linearity	1976.281	1	1976.281	35.786	.000
		Deviation from Linearity	911.305	27	33.752	.611	.908
	Within Groups	2098.533	38	55.225			
	Total	4986.119	66				

## UJI KORELASI PRODUCT MOMENT (KORELASI DAN HIPOTESIS)

### Correlations

		WWB	IT
WWB	Pearson Correlation	1	-.630**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
IT	Pearson Correlation	-.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL KATEGORISASI

### INTENSI *TURNOVER*

#### Statistics

KategorisasiY

N	Valid	67
	Missing	0

#### KategorisasiY

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	14.9	14.9
	Sedang	38	56.7	71.6
	Tinggi	19	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0

## WORKPLACE WELL-BEING

#### Statistics

		KategorisasiX	KategorisasiY
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

#### KategorisasiX

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.5	1.5
	Sedang	36	53.7	55.2
	Tinggi	30	44.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0

## Uji Koefisiensi Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.396	.387	6.805

a. Predictors: (Constant), WWB

b. Dependent Variable: IT

## LAMPIRAN SURAT IZIN RISET



# INSTITUT AGAMA ISLAM DINIYYAH PEKANBARU

Terakreditasi BAN-PT Nomor : 634/SK/BAN-PT/AK-PNB/PT/IX/2023

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100 / Jl. Kuau No. 1 HP. 0811-7069-222 | Website: www.diniyyah.ac.id | Email : [ad\\_rini@id.diniyyah.ac.id](mailto:ad_rini@id.diniyyah.ac.id)

Pekanbaru, 04 Juli 2024

Nomor : 0485/IAI-DP/VII/2024  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

Kepada Yth,  
Pimpinan PT. Indo Agrinusa

di -  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan hormat

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir mahasiswa (Skripsi), maka dibutuhkan data-data untuk bahan penulisan tugas akhir tersebut, untuk itu mahasiswa kami :

Nama : **Wenny Anggia**  
NIRM : **1216.20.3043**  
Program Studi : **S1 Psikologi Islam**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul Skripsi : **Hubungan Antara Workplace Well-Being Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Indo Agrinusa**

Bermaksud akan melakukan Riset dan mengumpulkan data di daerah/lingkungan yang Bapak/Ibu pimpin dari tanggal 04 Juli 2024 s/d 04 Oktober 2024, oleh sebab itu kami mohon izin dan bantuan bagi Mahasiswa kami untuk dapat melakukan Riset dan mengumpulkan data dalam menyelesaikan Tugas Akhir Mahasiswa tersebut.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

IAI Diniyyah Pekanbaru  
Rektor  
  
Dr. Novi Yanti, MM  
PEKANBARU  
NIDN/212411830

**BUKTI KARTU MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL/SIDANG MUNAQSAH**



**INSTITUT AGAMA ISLAM  
DINIYAH PEKANBARU**

SK KEMENAG RI NO : 1497 TAHUN 2022

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100 / Jl. Kuau No. 1 HP. 0811-7069-222 | Website : [www.diniyyah.ac.id](http://www.diniyyah.ac.id) | Email : [admin@diniyyah.ac.id](mailto:admin@diniyyah.ac.id)

**KARTU MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / SIDANG MUNAQSYAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM DINIYAH PEKANBARU**

Nama : Wenny Anggia  
NIRM : 1216.20.3043  
Semester/Kelas : VII / Psikologi Islam  
Program Studi : Psikologi Islam

No	Hari / Tanggal	Judul Proposal	Nama Penguji	Paraf Notulen
1.	Kamis 30/11 2023	Tinjauan Penerapan Tarif dalam Penjualan Mobil Menurut Ekonomi Syariah Studi Kasus Pondok Modern Darussalam Gontor 12 (IAE)	Dr. Novi Yanti, MM Eki Candra, MM Irwan Tukrisno, ME	
2.	Kamis 30/11 2023	Strategi Pengembangan Usaha Laundry dalam Meningkatkan Perekonomian di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 12	Dr. Novi Yanti, MM Eki Candra, MM Irwan Tukrisno, ME	
3.	Kamis 30/11 2023	Peran Etika Bisnis Pedagang Muslim pada Penjualan di Labansa Bakery dan Teh	Dr. Novi Yanti, MM Eki Candra, MM Irwan Tukrisno, ME	
4.	Kamis 30/11 2023	Analisis Minat Guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 12 Kab. Siak dan Mengembangkan Produk Bank Syariah	Dr. Novi Yanti, MM Eki Candra, MM Irwan Tukrisno, ME	
5.	Senin 04/12 2023	Peran Guru Akidah Ahliah dalam Membentuk Karakter Islami pada Siswa SMP Plus Muhammadiyah Kcc. Tumbang Kab. Siak	Pefika, M. Pd.1 Dr. Mursai, M. Pd.1 Sabri Handayani, M. Pd.1	
6.	Senin 04/12 2023	Pengaruh Penggunaan Closed Circuit Television CCTV dan Fasilitas Belajar Siswa kelas VI A-Pd Makpel PAI di SDN 145 Pekanbaru	Pefika, M. Pd.1 Dr. Mursai M. Pd.1 Sabri Handayani, M. Pd.1	
7.	Senin 04/12 2023	Strategi Guru PAI dalam meningkatkan Bacaan Al-Qur'an Siswa Kelas V Sekolah Dasar Negeri 145 Pekanbaru	Pefika, M. Pd.1 Dr. Mursai M. Pd.1 Sabri Handayani M. Pd.1	

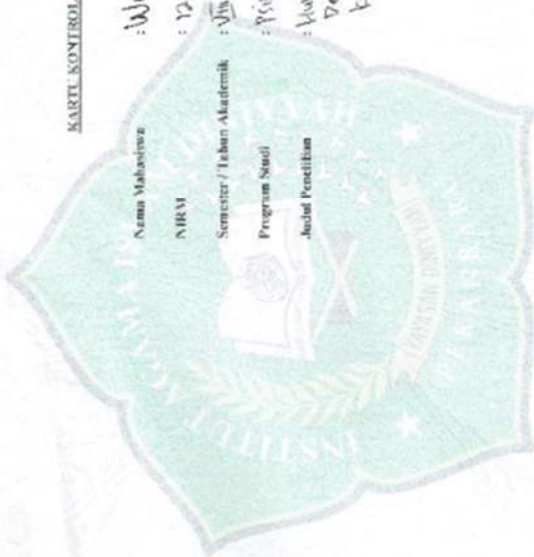
Pekanbaru, 30 November 2023  
Peserta,

Wenny Anggia  
NIRM. 1216.20.3043

# KARTU KONTROL BIMBINGAN

**KARTU KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa	: Wenny Anggia
NIM	: 12.16.20.2045
Semester / Tahun Akademik	: VII
Program Studi	: Psikologi Islam
Judul Penelitian	: Hubungan Antara Workplace Well-being Dengan Indeks Turnover Pada Perusahaan PT A



KARTU KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Wenny Anggraeni  
 NIRM : U-14-20-20073  
 Semester / Tahun Akademik : VI  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Judul Penelitian : Hubungan Antara Watak Dengan Lelaki Perempuan Pada Perempuan Pr. IA


No	Hari/Tanggal	Urutan Keputatan	Paraf Pembimbing I	No	Hari/Tanggal	Urutan Keputatan	Paraf Pembimbing II
1	19/01/20	Isi-Isi	Pi	1		Isi-Isi	Pi
2	05/02/20	Isi-Isi	Pi	2		Isi-Isi	Pi
3	21/02/20	Isi-Isi	Pi	3		Isi-Isi	Pi
4	07/03/20	Isi-Isi	Pi	4		Isi-Isi	Pi
5	20/03/20	Isi-Isi	Pi	5		Isi-Isi	Pi
6	02/04/20	Isi-Isi	Pi	6		Isi-Isi	Pi
7	20/04/20	Isi-Isi	Pi	7		Isi-Isi	Pi
8	26/04/20	Isi-Isi	Pi	8		Isi-Isi	Pi

Pembimbing I  
  
 Retri Retriani, M.Psi, Ph.D.

Pembimbing II  
  
 Retri Retriani, M.Psi, Ph.D.

Mengarahkan  
 Ketua Program Studi  
  
 Hellyana, S.Psi, M.Psi, Ph.D.

## HASIL CEK PLAGIARISME (TURNITIN)

 <p style="text-align: center;"><b>INSTITUT AGAMA ISLAM DINIYAH PEKANBARU</b> <b>LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT</b> <b>(LPPM-IAID)</b></p> <p style="text-align: center;"><small>Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100/Jl. Kusur No.1 Telp. 0811-7069-222 Website: <a href="http://www.diniyyah.ac.id">www.diniyyah.ac.id</a>Email: <a href="mailto:admin@diniyyah.ac.id">admin@diniyyah.ac.id</a></small></p> <p style="text-align: center;"><b>LEMBAR DISPOSISI</b></p>			
Nama Mahasiswa : <b>WENNY ANGGIA</b>			
Asal Surat: LPPM	Tanggal: 24 Oktober 2024	Nomor: 163 PAI	Lampiran: File Skripsi
Perihal: Hasil cek <u>turnitin</u>			
Ditujukan Kepada Yth : Ka. Prodi PSIKOLOGI ISLAM	Isi disposisi:  Skripsi atas nama <b>WENNY ANGGIA</b> telah dicek Turnitin, dengan Persentase 23%.  ACC sebagai syarat mendaftar Sidang Munaqasyah pada Program Studi PAI IAI Diniyyah Pekanbaru.		

Pekanbaru, 24 Oktober 2024  
Ketua LPPM IAI Diniyyah Pekanbaru



**Dr. Satri Handayani, M.Pd.I.**  
NIDN. 2126108703