

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *WORKPLACE WELL-BEING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN.

Karla Antoinette Nathania Wahab ⁽¹⁾, Deetje J. Solang ⁽²⁾, Jofie H. Mandang ⁽³⁾

¹Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Manado, Tomohon

²Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Manado, Tomohon

e-mail: karlaantoinette01@gmail.com, deetjesolang@unima.ac.id, jofiemandang@unima.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.47647/jsh.v7i1.2351>

ABSTRACT

Companies need to understand how critical to keep talented, qualified workers in a dynamic, competitive workplace. Surveys indicate that Indonesia has a greater rate of employee turnover from the number it should be. Research indicates that the primary reasons why workers depart from an organization are because a lack of workplace well-being and employee engagement. Employee turnover so become crucial for the companies. The purpose of this study is to determine how workplace well-being and work engagement affect employees' inclinations to leave. In order to get the sample for this study, non-probability sampling approaches are combined with an associative quantitative methodology. There were 217 workers from all throughout Indonesia participated in this study. This study discovered that employee turnover intentions are significantly impacted by workplace well-being and work engagement. According to this study, employee turnover intentions are influenced by work engagement and well-being at work by 37.8%.

Keywords : *turnover intention, work engagement, workplace well-being*

ABSTRAK

Perusahaan harus menyadari bahwa mempertahankan karyawan yang berkualitas, berbakat, dan terampil sangat penting dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis. Menurut survei, tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja di Indonesia lebih tinggi daripada standar umumnya. Studi menunjukkan bahwa faktor utama yang menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan adalah kesejahteraan di tempat kerja dan kurangnya keterikatan karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, intensi niat berpindah pada karyawan menjadi sebuah urgensi bagi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh antara keterikatan kerja dan kesejahteraan tempat kerja terhadap niat berpindah karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik non-probabilitas sampling. Penelitian ini melibatkan 217 karyawan dari seluruh Indonesia. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara keterikatan kerja dan kesejahteraan ditempat kerja terhadap niat berpindah karyawan. Studi ini juga menyatakan keterikatan kerja dan kesejahteraan ditempat kerja berkontribusi terhadap niat berpindah karyawan sebesar 37,8%.

Kata kunci: niat berpindah, keterikatan kerja, kesejahteraan ditempat kerja

1. Pendahuluan

Dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis, organisasi harus memahami pentingnya mempertahankan karyawan yang berkualitas, berbakat dan terampil

agar tetap berkontribusi secara maksimal. Perkembangan sumber daya manusia dan manajemen organisasi telah menunjukkan bahwa pengelolaan karyawan yang efektif menjadi faktor kunci dalam keberhasilan

suatu organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan karyawan adalah mengurangi *turnover intention*, di mana karyawan cenderung merencanakan atau menginginkan untuk meninggalkan perusahaan (Masita, I. 2021). Menurut survei yang dilakukan oleh Deloitte (2019) data menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di Indonesia mencapai angka lebih dari 10% pada sektor industri di tahun 2019.

Hal ini menunjukkan angka yang sangat tinggi bila dibandingkan dengan angka normal yaitu 5% (Cahyono, G.P. 2022). Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan, biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta dapat mengganggu stabilitas organisasi (Suyono, dkk. 2020).

Dalam upaya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, banyak penelitian telah dilakukan dalam bidang psikologi organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mauludi, M.A. (2019) yang mengemukakan bahwa terjadinya aksi *turnover* pada karyawan disebabkan oleh ketidaksesuaian nilai dan juga gaya kepemimpinan atasan dalam organisasi. Dalam penelitian tersebut juga dikatakan, ketika nilai-nilai individu tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja, karyawan merasa kurang terhubung dan tidak cocok dengan budaya perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih sejalan dengan nilai-nilai mereka. Ketidakseimbangan kehidupan kerja seperti beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi salah satu faktor bagi karyawan untuk memiliki intensi keluar dari pekerjaan. Ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan. Jika karyawan merasa terlalu ditekan oleh tuntutan pekerjaan mereka, mereka akan

mencari kesempatan dengan lingkungan kerja yang lebih seimbang. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Dewi (2015) pada PT. Medco Energy menyatakan bahwa tekanan yang tinggi dari perusahaan menjadi faktor alasan terbesar karyawan ingin keluar dari pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Deloitte (2019) juga menunjukkan bahwa karyawan mendapati pengalaman yang tidak menyenangkan dari atasan seperti atasan yang tidak mengayomi karyawan dengan baik serta atasan yang terlalu mengontrol. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa aksi *turnover* pada karyawan disebabkan karena karyawan tidak diberikan kesempatan berkembang dalam perusahaan serta tidak diberikan apresiasi atas prestasi yang dicapai oleh karyawan selain itu waktu bekerja yang fleksibel juga menjadi faktor penting bagi karyawan untuk memilih keluar atau tetap bertahan diperusahaan. Hal yang sama juga diutarakan oleh hasil survey penelitian Alpha JWC Ventures (2022) yang menyatakan bahwa 25% pekerja Indonesia memilih untuk keluar dari pekerjaan mereka dikarenakan perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk memajukan karir mereka ketingkat lebih tinggi selain itu teman sekantor yang tidak memberikan dukungan yang baik terhadap karyawan serta faktor ketidaksesuaian visi dan misi budaya organisasi juga mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Selain dari penelitian yang dikemukakan diatas, sejumlah penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa *work engagement* dan *workplace well-being* dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka dan merasakan kesejahteraan di tempat kerja cenderung memiliki tingkat niat berpindah kerja yang lebih rendah. Sebaliknya,

karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaan mereka dan mengalami ketidakpuasan atau stres di tempat kerja cenderung memiliki niat berpindah kerja yang lebih tinggi (Sadana & Vany, 2014). Dalam konteks ini, *work engagement* dan *workplace wellbeing* telah menjadi fokus penelitian yang signifikan. *Work engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan dan kecintaan karyawan, antusiasme, dan keterikatan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung merasa lebih terikat pada pekerjaan mereka, termotivasi, berdedikasi, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi *turnover intention* (Hermawan, dkk. 2017).

Di sisi lain, *workplace well-being* merujuk pada kondisi fisik dan psikologis yang mendukung kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, keseimbangan kerja-hidup, dan tingkat stres (Choirina & Budiani, 2021). Selain itu, *workplace wellbeing* merupakan konsep yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dapat mencakup aspek-aspek seperti dukungan sosial, keadilan organisasi, kebijakan kesehatan dan keamanan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan didukung dalam lingkungan kerja, mereka cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah (Maulana, F. 2018). Cvenkel (2020) dalam bukunya juga menyatakan bahwa untuk menciptakan karyawan yang terikat (*engaged*) pada pekerjaannya maka perusahaan juga tidak melupakan untuk menghadirkan tempat kerja yang sejahtera terlebih dahulu.

Berdasarkan hal tersebut, penulis melihat bahwa untuk menekan angka *turnover* dan menghindari intensi *turnover* para karyawan perusahaan perlu meningkatkan bebas rasa keterikatan kerja karyawan dengan menciptakan kesejahteraan di tempat kerja agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Dengan demikian keterikatan karyawan dan kesejahteraan di tempat kerja adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work engagement* dan *workplace well-being* terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan tentang hubungan atau pengaruh (Sugiyono, 2019). Terdapat tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (X1) merupakan *work engagement* dan variabel bebas (X2) merupakan *workplace wellbeing*, serta variabel terikat (Y) merupakan *turnover intention*. Instrumen penelitian ini menggunakan tiga skala pengukuran yaitu skala *Turnover Intention Scale* (TIS) dari Abelson yang diadaptasi oleh Maulana, F (2018) yang berjumlah 12 item pernyataan untuk mengukur tingkat *turnover intention*. Lalu, *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli & Bakker yang diadaptasi oleh Cahyono, G.P (2022) yang berjumlah 8 item pernyataan untuk mengukur tingkat *work engagement*, serta

Workplace Well-being Index (WWBI) dari Page yang diadaptasi oleh Maulana, (2018) yang berjumlah 14 item pernyataan untuk mengukur tingkat *workplace well-being*. Sedangkan penskalaan pengukuran digunakan dengan model skala *likert*. Skala *likert* atau metode *rating* merupakan metode penskalaan yang berorientasi pada respon (Sugiyono, 2018).

Sedangkan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan kriteria yaitu merupakan karyawan yang bekerja di bidang non-pemerintahan, berusia 20-40 tahun, serta memiliki durasi kerja minimal 1 tahun. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara daring melalui sarana *Google Form* dan disebarluaskan melalui sosial media. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *Google Formulir (G-form)* dengan pertimbangan agar dapat mencakup lebih banyak partisipan. Berdasarkan hasil pengambilan sampel yang dilakukan, ditemukan terdapat 217 sampel yang menjadi partisipan pada penelitian ini. Sedangkan analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.

Dalam pengujian keabsahan instrumen penelitian, dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur kestabilan atau konsistensi alat ukur. Pada skala *turnover intention*, terdapat 7 item yang dinyatakan valid dari 8 item pernyataan, sedangkan pada skala *work engagement*, terdapat 12 item pernyataan yang dinyatakan valid secara keseluruhan, begitupula pada skala *workplace well-being*, terdapat 14 item yang dinyatakan valid secara keseluruhan. Berdasarkan hasil validitas yang telah

dilakukan, maka dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono, (2018) sebuah alat ukur dinyatakan reliabel atau konsisten bila sebuah alat ukur memenuhi syarat hasil uji cronbach alpha $\alpha > 0,60$ sedangkan sebuah alat ukur dinyatakan tidak reliabel bila hasil nilai cronbach alpha $\alpha < 0,60$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap ketiga skala disebutkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada skala *turnover intention* adalah sebesar 0.846, dan skala *work engagement* adalah sebesar 0.699, serta skala *workplace well-being* adalah sebesar 0.848 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten secara keseluruhan dikarenakan nilai $\alpha > 0,60$.

Berdasarkan demografi data responden, 217 partisipan yang menjadi responden dalam penelitian ini tersebar dari daerah Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, sampai dengan wilayah Papua. Daerah Jawa menjadi tempat bekerja responden yang paling mendominasi. Terdapat 99 orang responden yang bekerja di daerah Jawa menjadi partisipan dalam penelitian ini. Sedangkan dari 217 responden terdapat 114 orang responden berjenis kelamin perempuan yang paling banyak berkontribusi dalam penelitian ini dan sisanya terdapat 103 orang responden berjenis kelamin laki-laki.

Pada karakteristik usia, mayoritas responden paling banyak berusia 24 tahun, pada karakteristik status perkawinan mayoritas dari responden menyandang status lajang sebanyak 195 orang, menikah dan sudah memiliki anak sebanyak 19 orang, dan responden yang sudah menikah namun belum memiliki anak sebanyak 3 orang responden. Pada karakteristik masa bekerja, terdapat mayoritas responden memiliki masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 162 orang, masa bekerja 5-10

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Item
Turnover Intention (Y)	0.699	7
Work Engagement (X1)	0.846	12
Workplace Wellbeing (X2)	0.848	14

tahun 40 orang, dan yang memiliki masa bekerja lebih dari 10 tahun hanya sebanyak 15 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan linearitas. Sedangkan untuk uji hipotesis, dilakukan pengujian regresi linear sederhana (uji T), uji regresi linear berganda (uji F), serta uji koefisien determinasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah persebaran data mempunyai sebaran data yang normal atau tidak normal. Model one sample kolmogorov-smirnov (KS-Z) adalah teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini untuk uji normalitas data. Menurut Cahyana & Prahara, (2021) apabila nilai signifikansi KS-Z lebih dari 0,050 (> 0,050) maka data tersebut dikatakan terdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi KS-Z kurang dari sama dengan 0,050 ($\leq 0,050$) maka dikatakan sebaran data tidak normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		217
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.89277882
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.056
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yang dinyatakan dari Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.082>0,050.

Uji Linearitas

Uji linearitas menurut Sugiyono & Susanto (2015) merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui ada atau

tidaknya hubungan linearitas antar variabel dari distribusi data penelitian yang diolah. Sebuah data dapat dikatakan linear jika memiliki nilai signifikansi linearitas <0,05 dan/atau jika nilai sig. deviation from linearity >0,05. Sebaliknya, sebuah data dikatakan tidak linear jika memiliki nilai signifikansi linearitas >0,05 dan/atau jika nilai sig. deviation from linearity <0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Hasil Linearity	Hasil Deviation from Linearity
Work Engagement	0.000	0.360
Workplace Well-being	0.000	0.537

Berdasarkan uji linearitas yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel *work engagement* menunjukkan nilai signifikansi linearitas 0.00<0.05 dan nilai sig. deviation from linearity 0.360>0.05. Serta pada variabel *workplace well-being* menunjukkan nilai signifikansi linearitas 0.00<0.05 dan nilai sig. deviation from linearity 0.537>0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan linear.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda (Uji F)

Uji F menurut Ghozali, (2018) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian atau pengambilan keputusan dalam uji F adalah, jika nilai signifikansi kurang dari < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan, jika nilai signifikansi lebih dari > 0,05 maka tidak

terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil uji simultan (uji F) memiliki nilai signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *work engagement* (X1) dan *workplace well-being* (X2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besaran keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk menyatakan seberapa jauh variabel independen atau sebuah model mampu

memberikan pengaruh atau dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Jika dalam pengujiannya nilai R^2 dinyatakan negatif maka dapat dinyatakan

ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6231.13	2	3115.568	64.969	.000^b
Residual	10262.2	214	47.954		
Total	16493.3	216			

a. Dependent Variable: TO

b. Predictors: (Constant), WWB, WE

variabel independen tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai R^2 mendekati angka satu atau dinyatakan positif maka variabel independen memiliki nilai yang baik untuk menciptakan pengaruh.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Interpretasi	Nilai R ²	Interpretasi
X1,Y	0,266	Korelasi sangat rendah	0,071	Variabel <i>work engagement</i> menciptakan pengaruh sebesar 7,1% terhadap variabel <i>turnover intention</i>
X2,Y	0,614	Korelasi tinggi	0,377	Variabel <i>workplace well-being</i> menciptakan pengaruh sebesar 37,7% terhadap variabel <i>turnover intention</i>
X1,X2,Y	0,615	Korelasi tinggi	0,378	Variabel <i>work engagement</i> dan <i>workplace well-being</i> menciptakan pengaruh sebesar 37,8% terhadap variabel <i>turnover intention</i>

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas maka dapat dilihat bahwa nilai R terhadap *work engagement* diperoleh sebesar 0.266 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention*, serta terdapat nilai R Square terhadap *work engagement* diperoleh sebesar 0.071 yang

menciptakan pengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 7.1% sedangkan 92.9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Sedangkan pada hasil uji R terhadap variabel *workplace well-being*, diperoleh nilai sebesar 0.614 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *workplace well-being*

dengan *turnover intention*, serta terdapat nilai R Square terhadap *workplace well-being* diperoleh sebesar 0.377 yang dapat disimpulkan variabel *workplace well-being* dalam penelitian ini dapat menciptakan pengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 37.7% sedangkan selebihnya 62.3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Secara simultan, hasil uji R terhadap variabel *work engagement* dan *workplace well-being* diperoleh sebesar 0.615 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan *workplace well-being* dengan *turnover intention*, serta terdapat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.378 yang dapat disimpulkan antara kedua variabel independen yaitu variabel *work engagement* dan *workplace well-being* dalam penelitian ini dapat menciptakan pengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 37,8% dan 62.2% lainnya dipenuhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diujikan, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kedua variabel independen, yaitu variabel keterikatan kerja (*work engagement*) (X1) dan variabel kesejahteraan ditempat kerja (*workplace well-being*) (X2) terhadap variabel dependen yaitu intensi berpindah tempat kerja karyawan (*turnover intention*). Penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja dan kesejahteraan ditempat kerja memegang peran yang signifikan serta dapat berkontribusi bagi intensi atau keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau pekerjaannya. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) dan kesejahteraan ditempat kerja (*workplace well-being*) memiliki kontribusi dalam pengurangan intensi *turnover* karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa aspek semangat (*vigor*),

dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) pada keterikatan kerja (*work engagement*) dan aspek perasaan umum (*core affect*) dan *work values* pada kesejahteraan ditempat kerja (*workplace well-being*) berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* (*turnover intention*).

Disamping itu penelitian ini juga ingin mengungkapkan bahwa keterikatan kerja dan kesejahteraan ditempat kerja menjadi aspek penting untuk karyawan miliki dalam bekerja, selain itu menjadi aspek penting bagi perusahaan untuk mengusahakan terciptanya keterikatan kesejahteraan ditempat kerja pada karyawan dan meningkatkannya. Dalam item pernyataan *turnover intention*, terdapat 2 item pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi yaitu pernyataan “saya sering berpikiran untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang” didominasi oleh 54 responden yang menjawab setuju, selain itu pernyataan “saya tidak peduli apa yang akan terjadi jika saya keluar dari perusahaan tanpa harus memiliki posisi” juga didominasi oleh jawaban sangat setuju sebanyak 71 responden. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden merasa ingin keluar dari pekerjaannya dan responden seakan tidak peduli jika tidak mendapatkan pekerjaan apabila keluar dari pekerjaan saat ini. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar dapat memikirkan strategi yang efektif untuk mempertahankan perusahaan serta menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang memungkinkan yang membuat karyawan menciptakan tanda-tanda akan munculnya intensi untuk keluar dari pekerjaan.

Salah satu faktor yang memicu intensi *turnover* adalah keterikatan kerja pada karyawan. Menurut Kartono, (2017) *work engagement* dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas.

Cahyana & Prahara, (2020) juga menyatakan bahwa karyawan dengan *work engagement* rendah akan menimbulkan *counterproductive work behaviour*. Karyawan dengan tingkat *work engagement* rendah tidak mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, pesimis dengan tanggung jawab yang diberikan, tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan secara maksimal dan adanya tingkat absensi yang tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat *work engagement* pada responden menunjukkan hasil yang positif, yang mengartikan bahwa responden merasa *engage* atau terikat dengan pekerjaannya. Beberapa item pernyataan yang menyatakan kemudahan dalam mengumpulkan tenaga saat bekerja, tetap bertahan dalam kesulitan pekerjaan, tidak menyerahkan pekerjaan sulit kepada orang lain, kebanggaan terhadap pekerjaan, selalu tertantang dengan pekerjaan merupakan pernyataan yang memiliki nilai tinggi yang mewakili *work engagement* pada responden.

Selain aspek keterikatan terhadap pekerjaan, aspek kesejahteraan di tempat kerja juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan. Menurut Sadana & Vany (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perusahaan yang diteliti mengalami kerugian yang signifikan setiap tahun dikarenakan tingginya tingkat *turnover* yang disebabkan oleh rendahnya tingkat *workplace well-being* pada karyawan diperusahaan tersebut. Sebaliknya, kesejahteraan ditempat kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan memicu produktifitas organisasi yang meningkat sehingga menimbulkan keuntungan signifikan bagi perusahaan (Hudin & Budiani, 2021). Terkhususnya aspek-aspek pembangunan lingkungan yang positif menjadi salah satu aspek yang dibutuhkan oleh karyawan agar tetap

bertahan dalam perusahaan atau pekerjaannya. Lingkungan positif yang dimaksud merupakan kondisi dimana karyawan merasa dihargai dan diakui terhadap kinerja yang telah dihasilkan. Melihat dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini merasa kurang dihargai atau diakui kinerja. Selain itu, responden juga merasa perusahaan kurang memberikan kesempatan bagi responden untuk menampilkan kemampuannya secara optimal. Kondisi lingkungan yang positif baik secara fisik maupun psikososial akan membuat karyawan merasakan perasaan sejahtera sehingga akan muncul perasaan positif serta semangat yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan (Maulana, F. 2018).

Faktor lainnya yang diperhatikan dalam penelitian ini yang memicu munculnya intensi *turnover* pada karyawan adalah faktor usia, status kepegawaian, dan status pernikahan. Dewi & Savira, (2022) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan rata-rata berada didalam kurun waktu kurang dari 3-5 tahun masa kerja mereka dan lebih banyak terjadi dikalangan karyawan baru. Dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki masa bekerja sekitar 1-5 tahun yaitu sebanyak 162 responden. Selain itu Cahyana & Prahara (2021) juga menyatakan bahwa marital status menjadi salah satu faktor yang menentukan karyawan untuk bertahan ditempat kerja. Karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki kecenderungan yang rendah untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan dibanding karyawan yang masih lajang. Dapat dilihat juga bahwa pada penelitian ini lebih banyak didominasi oleh responden yang lajang sebanyak 195 responden. Status kepegawaian juga menjadi salah satu faktor pemicu munculnya intensi *turnover*

bagi karyawan. Karyawan swasta atau karyawan kontrak lebih banyak memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya dikarenakan sebagian besar ingin meluaskan pengalaman ditempat lain (Cahyono, G.P 2022).

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara *work engagement* dan *workplace well-being* terhadap intensi turnover pada karyawan.

Saran

Bagi Perusahaan

Kiranya manajemen organisasi dapat memberikan upaya lebih untuk mengurangi tingkat *turnover* atau pergantian karyawan diperusahaan serta berkontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mengurangi niat berpindah kerja dan memperkuat loyalitas karyawan di organisasi. Manajemen organisasi juga disarankan menghitung tingkatan *turnover* dan mengadakan survey kepuasan karyawan dalam perusahaan secara berkala. Selain itu, kiranya karyawan juga dapat berkontribusi lebih dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta meningkatkan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan dapat menggunakan teknik atau jenis penelitian lain seperti penelitian kualitatif deskriptif untuk mengetahui lebih jauh variabel independen lain yang relevan untuk melihat faktor-faktor penentu intensi *turnover* pada karyawan. Peneliti selanjutnya juga disarankan agar dapat lebih spesifik menentukan subjek penelitian yang sesuai atau relevan untuk penelitian terkait. Diharapkan peneliti selanjutnya juga perlu menentukan ukuran

sampel yang sesuai dengan tingkat signifikansi dan kekuatan statistik yang diinginkan serta menganalisis lebih lanjut sampel yang lebih beragam. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan faktor-faktor demografis, budaya organisasi, dan faktor-faktor lingkungan lainnya yang dapat memainkan peran penting dalam penelitian terkait.

Daftar Pustaka

- Alpha JWC Ventures. (2022). *ASEAN'S Growth & Scale Talent Playbook Report, 2022*. <https://www.alphajwc.com/en/alpha-hub-2/reports/>
- Cahyana, K. S. & Prahara, S. A. (2021). WORK ENGAGEMENT DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN. *JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH*, 12(3), 285-294. DOI: 10.15294/intuisi.v12i3.24073.
- Cahyono, G. P. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Pada Turnover Intention Karyawan Milenial di Perusahaan Start-Up*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Choirina, A. R. & Budiani, M. S. (2021). HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE WELLBEING DENGAN INTENSI TURNOVER KARYAWAN PT XY SURABAYA. *Jurnal Penelitian Psikologi (JP-Psikologi)*, 8(4), 1-15.
- Cvenkel, N. (2020). *Well-being in the workplace: governance and sustainability insights to promote workplace health*. Springer Nature. DOI:10.1007/978-981-15-3619-9.
- Deloitte. (2019). Millennials in Industry 4.0: A Gift or a Threat to Indonesian Human Resources? *Deloitte Indonesia Perspectives*, 2.

- Dewi, G. A. M. D. A., & Savira, A. W. (2022). Keterikatan Kerja dan Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 3(2), 74-95. DOI : 10.24071/suksma.v3i2.5120.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., Simarmata, N. (2017). Hubungan Work Engagement dengan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi Mandala*, 1(2), 16-22.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-11.
- Kartono, P. (2017). *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Lestari, A., & Dewi, M. S. (2015). Pengaruh Job Embeddedness Dan Work Engagement Terhadap Intensi Turnover. *TAZKIA : Journal of Psychology*, 20(2). 229-241.
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Maulana, F. (2018). *PENGARUH WORKPLACE WELLBEING TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN*. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mauludi, M. A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Turnover intention Karyawan Rumah Makan di Sekitar Universitas Jember*. Skripsi : Universitas Jember.
- Sadana, S. M. & Vany, E.A. (2014). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORKPLACE WELL-BEING TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan)*. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 1-24.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono, S., & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung, CV Alfabeta.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (91), 871-888.