

HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE WELL-BEING DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PRODUKSI PT X BATAM

Yenni Br Raja Gukguk¹, Dewi Soerna Anggraeni²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta

email: ¹ayeni2199@gmail.com, ²dewisoerna@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract: Labor is a superior resource that can increase the productivity and sustainability of the company. In manufacturing companies, production activities are inseparable from labor in running them. Production activities in a company are considered as the heart of the company concerned. As the number of companies that emerge results in higher competition and the existence of employees becomes very important, but it turns out that there are workers who have the desire to leave the company, known as turnover intention. One of the factors that influence turnover intention is workplace well-being. This study aims to determine the relationship between workplace well-being and turnover intention in production employees of PT X Batam. The hypothesis in this study is that there is a negative relationship between workplace well-being and turnover intention in production employees of PT X Batam. The subjects of this study amounted to 92 production employees at PT X Batam. Data collection methods using turnover intention scale and workplace well-being scale. Data analysis technique using Pearson Product Moment correlation technique from Karl Pearson with SPSS version 27 for windows program. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (r_{xy}) = -0.551 ($p < 0.050$), meaning that there is a negative relationship between workplace well-being and turnover intention in production employees of PT X Batam. It is important for companies to improve employee well-being, through identifying problems early, evaluating and taking appropriate corrective actions to strengthen attachment to the company so as to minimize turnover intention in employees.

Keyword: Workplace well-being, Turnover intention, Production employees

Abstrak: Tenaga kerja merupakan sumber daya unggul yang dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Pada perusahaan manufaktur, aktivitas produksi tidak terlepas dari tenaga kerja dalam menjalankannya. Kegiatan produksi di dalam suatu perusahaan dianggap sebagai jantungnya perusahaan yang bersangkutan. Seiring banyaknya perusahaan yang muncul mengakibatkan semakin tingginya persaingan ketat dan keberadaan karyawan menjadi sangat penting, namun ternyata terdapat tenaga kerja yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang dikenal dengan *turnover intention*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *workplace well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan *turnover intention* pada karyawan produksi PT X Batam. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan *turnover intention* pada karyawan produksi PT X Batam. Subjek penelitian ini berjumlah 92 karyawan produksi di PT X Batam. Metode pengumpulan data menggunakan skala *turnover intention* dan skala *workplace well-being*. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dari Karl Pearson dengan program SPSS versi 27 for windows. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,551 ($p < 0.050$), berarti terdapat hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan *turnover intention* pada karyawan produksi PT X Batam. Penting bagi perusahaan meningkatkan kesejahteraan karyawan, melalui pengidentifikasian masalah sejak dini, evaluasi dan mengambil tindakan perbaikan yang

tepat untuk memperkuat keterikatan pada perusahaan sehingga meminimalisir *turnover intention* pada karyawan.

Kata kunci: *Workplace well-being, Turnover intention, Karyawan produksi*

PENDAHULUAN

Kota Batam merupakan wilayah industri yang cukup besar. Seiring banyaknya perusahaan yang muncul mengakibatkan semakin tingginya persaingan ketat dalam dunia industri dan membutuhkan tenaga kerja dalam memenuhinya. Berkaitan dengan ini, perusahaan menggunakan sumber daya manusia sebagai tonggak utamanya. Sumber daya manusia merupakan penentu dalam perusahaan. Preferensi tempat bekerja individu dalam bekerja bervariasi, baik itu di bekerja secara mandiri atau berwirausaha maupun bekerja dibawah perusahaan tertentu. Sumber daya manusia merupakan penentu dalam Perusahaan. Saraji (2006) menyampaikan bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya unggul dalam daya saing yang mampu menghadapi tantangan.

Pada perusahaan manufaktur, aktivitas utamanya yaitu menghasilkan barang untuk mencapai fungsi yang lebih besar dari bentuk semula atau produksi. Aktivitas produksi tidak terlepas dari tenaga kerja dalam menjalankannya. Kegiatan produksi di dalam suatu perusahaan dianggap sebagai jantungnya perusahaan yang bersangkutan. Melalui hal ini, idealnya setiap perusahaan menginginkan karyawan bekerja secara maksimal tidak terkecuali dalam bidang produksi.

Kinerja perusahaan dapat menurun dikarenakan berbagai kondisi dan perilaku dari karyawan (Zahra, dkk 2025). Pengerahan kualitas terbaik dari yang dapat dihasilkan karyawan tentu banyak dipengaruhi oleh banyak variabel yang berperan dalam hidupnya. Fenomena yang terjadi masih banyak karyawan yang belum bisa efektif dalam bekerja dikarenakan kondisi-kondisi

tertentu yang dialami oleh karyawan. Kesuksesan perusahaan ditandai oleh kesejahteraan pekerjanya. Disaat sesuatu yang berhubungan dengan kondisi kerja tidak diperoleh secara baik, karyawan cenderung ingin keluar dari perusahaan atau berpindah kerja di tempat lain atau disebut dengan istilah *turnover intention*.

Dalam survei oleh Mercer, perusahaan di Asia salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa turnover di Indonesia masih cukup sering terjadi. Secara umum, fenomena perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain juga terjadi di kawasan Asia Pasifik. Hal ini sejalan dengan hasil survei Hopes and Fears Global Workforce 2023 yang dilakukan oleh Price Waterhouse and Coopers terhadap 19.500 pekerja di wilayah tersebut (Laporan Survey PwC, 2023). Survei tersebut mengungkapkan bahwa 30% responden berencana untuk mencari pekerjaan baru pada tahun 2024.

Selain itu, berdasarkan survei dari Towers Watson Global Workforce Study pada tahun 2014 ditemukan bahwa sebanyak 70% perusahaan Indonesia menganggap bahwa tantangan terbesar adalah mempertahankan karyawan (Chandra, dalam Farahtilah, 2024). Niat karyawan untuk melakukan *turnover* ditandai dengan munculnya keinginan untuk berpindah tempat kerja.

Dijelaskan oleh Mobley et al. (1978) mendefinisikan keinginan untuk berhenti sebagai memberhentikan keterkaitan individu terhadap suatu perusahaan atau organisasi dan berhenti dalam penerimaan kompensasi dari organisasi tersebut pula. Keinginan untuk berhenti juga dapat dipahami sebagai pergerakan tenaga kerja keluar

dari organisasi. Dimana hal ini mengarah pada kenyataan oleh organisasi, sejumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam waktu tertentu. Sementara itu, keinginan untuk berpindah (*turnover*) mengarah pada penilaian seorang individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi, yang belum terwujud dalam tindakan konkret untuk meninggalkan tempat kerja.

Mobley, 1978 terdapat tiga aspek dalam niat untuk keluar (*turnover intention*). Pertama, pertimbangan untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Kedua, keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), dan ketiga, keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Selain itu, oleh Saeed et al. (2014), *turnover intention* merupakan kondisi dimana pegawai perusahaan memiliki rencana meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan definisi di atas, dapat disimpulkan *turnover intention* adalah karyawan yang memiliki kecenderungan untuk keluar atau memutus hubungan kerja dengan institusi atau perusahaan dimana ia bekerja secara sukarela dikarenakan alasan tertentu dan direalisasikan pada waktu tertentu.

Turnover intention dalam perusahaan oleh karyawan merupakan hal yang merugikan dan tidak baik terhadap karyawan tersebut maupun terhadap perusahaan. Bagi perusahaan, penting untuk mempertahankan karyawan yang terampil, berkualitas, dan berkompeten menjadi penting. Kehilangan karyawan yang disebutkan, secara umum dapat dilihat menjadi masalah yang serius yang disebabkan oleh naiknya angka karyawan yang meninggalkan perusahaan oleh niat karyawan sendiri. Ketika karyawan memutus hubungan dengan pekerjaannya yang kerap terjadi adalah terjadinya kesulitan untuk mengisi posisi yang ditinggalkan.

Mobley (1978), menyampaikan faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar kerja atau

meninggalkan perusahaan adalah sebagai berikut : 1) Karakteristik individu (umur, pendidikan, serta keluarga). 2). Lingkungan kerja : Lingkungan kerja meliputi baik lingkungan kerja fisik (suhu, cuaca, konstruksi, letak pekerjaan, dan bangunan) dan non fisik (sosial budaya di lingkungan pekerjaan dan kualitas hidup kerjanya). 3) Kepuasan kerja (gaji maupun promosi, kepuasan atas kepemimpinan yang diterima, kepuasan dalam berelasi, dan kepuasan terhadap pekerjaan termasuk proses kerja). 4) Komitmen organisasi (respons emosional individu terhadap keseluruhan organisasi). Aspek-aspek diatas merupakan gambaran dari *workplace well-being* yang diasumsikan dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Menurut Watoni & Suyono (2020) *Workplace Wellbeing* merupakan kesejahteraan yang dirasakan karyawan dalam organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, hal ini diterima melalui pekerjaan yang dilakukan karyawan serta memiliki kaitan dengan yang dirasakan secara menyeluruh oleh karyawan. Athamukhaliddinar menjelaskan kesejahteraan di tempat kerja merupakan rasa sejahtera para karyawan dari pekerjaannya yang berhubungan dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*).

Terdapat 3 aspek *workplace well-being* oleh Demo dan Paschoal (2016), sebagai berikut : 1) *Positive affect* atau pengaruh positif (perasaan ceria serta antusiasme karyawan). 2) *Negative affect* (kecemasan, ketidaksenangan, dan depresi). 3) *Fulfillment* atau kepuasan (pencapaian diri, pengembangan potensi, pencapaian tujuan dan makna hidup, serta keterlibatan yang mendalam dalam aktivitas).

Berdasarkan uraian dari teori beberapa ahli yang telah dipaparkan, disimpulkan bahwa *workplace well-being* merupakan rasa sejahtera yang

dirasakan dan diperoleh oleh karyawan dari tempat kerja ia bekerja.

Studi oleh Paschoal dan Tamayo (2008) menunjukkan bahwa komponen kesejahteraan kerja yang paling krusial dalam meramalkan niat untuk berpindah. Hal ini didukung oleh studi Choirina (2021) mengenai pentingnya perusahaan dalam memastikan lingkungan kerja karyawan yang sejahtera. Hasil penelitian Armansyah (2024), ditemukan bahwa lingkungan kerja memegang peran yang krusial. Perhatian yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya diharapkan dapat menggerakkan karyawan mencapai tujuan perusahaan melalui kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan tersebut.

Berkaitan dengan hal ini dapat dilihat bahwasannya salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan agar karyawan bertahan di perusahaan dengan kinerja yang baik adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang sejahtera atau dikenal dengan istilah *workplace well-being* membantu karyawan dalam menyelesaikan tuntutan kerja dan menimbulkan rasa puas terhadap penyelesaian tugas yang telah diberikan.

Kebanyakan penelitian terdahulu dengan topik yang serupa menjadikan karyawan dalam bidang perhotelan, perbankan, dan kesehatan yang menjadi sektor fokus penelitiannya (watoni et al., 2021; nursi et al., khairunisa et al., 2022; hisbih et al., 2023; aulia, 2023; fitriani, 2023; darmawan et al., 2023).

Sedangkan penelitian ini memiliki fokus pada karyawan produksi PT X Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara *workplace well-being* dengan *turnover intention* pada karyawan produksi PT X Batam. Yang mana topik ini masih tergolong sedikit dikaji, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut yang mendalam untuk dinamika fenomena tersebut.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek yang ditetapkan peneliti adalah karyawan produksi berstatus karyawan tetap ataupun kontrak PT X Batam. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala. Secara umum, skala dapat diartikan sebagai alat pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh individu yang menjadi target atau responden penelitian (Sugiyono, 2006). Pada skala yang diberikan merupakan stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak secara langsung mengungkap atribut yang ingin diukur, melainkan menunjukkan indikator perilaku dari atribut tersebut. Pengukuran dalam penelitian ini berbentuk skala Likert. Penelitian ini menggunakan dua instrumen yang meliputi pernyataan positif yaitu pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) terhadap objek sikap, dan pernyataan negatif yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*) terhadap objek sikap. Skala yang digunakan menjadi dua bagian dengan skala *turnover intention* dan *skala workplace well-being*. Instrumen penelitian ini menggunakan dua skala pengukuran yaitu pada skala *turnover intention* menggunakan *Turnover intention Scale* (TIS) yang dikembangkan dari teori Mobley milik Ida Firdaus (2024), yang terdiri dari 25 item pernyataan untuk mengukur tingkat niat berpindah kerja (*turnover intention*) dengan hasil koefisien sebesar 0,938. Mengacu pada tiga aspek yaitu pemikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan lain, dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Bentuk aitem dalam aspek memiliki pemikiran untuk keluar “beratnya tekanan kerja membuat saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan”. Aitem pada aspek pencarian alternatif pekerjaan lain “Saya mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain”. Aitem

pada aspek niat untuk meninggalkan perusahaan “Saya akan berhenti dari perusahaan ini dalam waktu dekat”. Selain untuk skala kedua yaitu *workplace well-being*, terdapat WBWS (*Well-Being at Work Scale*) dari Demo dan Paschoal (2016) yang diadaptasi oleh Miftahul (2024), yang mencakup 31 item pernyataan untuk menilai tingkat kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) dengan hasil koefisien sebesar 0,982. Mengacu pada aspek *positive affect* atau pengaruh positif seperti perasaan ceria dan suasana hati yang menyenangkan dirasakan karyawan, *negative affect* yang merupakan sebagai perasaan yang meliputi emosi yang tidak menyenangkan dirasakan karyawan, dan *fulfillment* merupakan sebagai pengalaman subjektif yang dialami oleh karyawan. Bentuk aitem dalam aspek *positive affect* “Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang ketika mengerjakannya”. Aitem pada aspek *negative affect* “Pekerjaan saya membuat saya selalu merasa gelisah”. Aitem pada aspek “Dalam bekerja, saya menampilkan apa yang terbaik dalam diri saya”.

Didapatkan sebanyak 92 karyawan sebagai responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Teknik purposive sampling ditetapkan yang untuk menentukan responden yang digunakan. Ditentukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan peneliti yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil adalah sampel yang memiliki ciri-ciri spesifik yang telah peneliti tentukan sehingga diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan dalam penelitian (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan usia karyawan produksi PT X Batam berada dalam rentang 19-32 tahun. Berdasarkan kategori pada usia 19-23 tahun sebanyak 12 karyawan (13,0%), 24-27 tahun sebanyak 48 karyawan (52,2%), dan 28-32 tahun sebanyak 32 karyawan (34,8%). Dapat diketahui bahwa pada penelitian ini mayoritas karyawan berada pada rentang

usia 24-27 tahun. Mayoritas jenis kelamin laki-laki pada karyawan yaitu 100% dan perempuan sebanyak 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan perempuan dalam bidang produksi di PT tidak sama sekali dimana karyawan jenis kelamin laki-laki mencapai keseluruhan. Berdasarkan data dilapangan juga menunjukkan pada karyawan produksi pada PT X Batam memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 35 karyawan (36,96%), SMK sebanyak 45 karyawan (50,00%), dan S1 sebanyak 12 karyawan (13,04%). Maka dapat diketahui bahwa pada latar belakang Pendidikan karyawan mayoritas berasal dari SMK. Rentang lamanya bekerja pada karyawan yaitu durasi bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 karyawan (45,65%), 1 sampai 2 tahun sebanyak 62 karyawan (53,26%), dan lebih dari 2 tahun sebanyak 12 karyawan (1,09%). Maka dapat diketahui bahwa durasi bekerja karyawan pada PT X Batam didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun.

Hasil data yang didapatkan dianalisis analisis menggunakan program SPSS (versi 27). Dilakukan uji kategorisasi, uji asumsi yaitu normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan metode korelasi *Pearson Correlation*. Analisis menggunakan nilai $p < 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan antara variabel independen dan dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (p)	Jenis Distribusi
<i>Workplace Well-Being</i>	0,050	0,200
<i>Turnover Intention</i>	0,086	0,086

Data variabel *Workplace Well-Being* berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,050 dengan $p=0,200$ ($p>0,05$). Demikian pula, variabel

Turnover Intention juga berdistribusi normal, dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,086 dan $p=0,088$ ($p>0,05$). Kedua hasil ini menunjukkan bahwa baik variabel *Workplace Well-Being* maupun *Turnover Intention* berdistribusi secara normal.

Well-Being 3 n Linear dan *Turnover Intention*

Dari hasil uji linearitas yang dilakukan diperoleh nilai $F = 38,326$ dengan nilai signifikansi $p = 000$ ($p<0,05$). Maka dapat disimpulkan antara variabel *workplace well-being* dan dengan *turnover intention* terdapat hubungan yang linear.

Tabel 2 Uji Linearitas

Variabel	F	Signifi kansi (p)	Ket
<i>Workplace</i>	38,3	0	Hubunga

Tabel 3 Uji Hipotesis

Correlations		Workplace Well-Being	Turnover Intention
Workplace Well-Being	Pearson Correlation	1	-,551
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	92	92
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,551	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	92	92

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

Digunakan metode korelasi *Pearson Correlation*. Analisis menggunakan nilai $p < 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan antara variabel independen dan dependen secara signifikan. Berdasarkan data dari hasil analisis, diperoleh R koefisien korelasi senilai $-0,551$ dan $p = 0,001$ ($p<0,01$)

maka artinya Oleh karena itu, hipotesis ini dapat diterima dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,304 yang menunjukkan hubungan antara antara *workplace well-being* dan *turnover intention* karyawan produksi PT X Batam.

Tabel 4 Uji Kategorisasi

Norma	Nilai	Kategori	N	%
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$93 \leq X$	Tinggi	3	3,3%
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$62 \leq X < 93$	Sedang	46	50%
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 62$	Rendah	43	46,7%
Total			92	100%

Norma	Nilai	Kategori	N	%
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$75 \leq X$	Tinggi	40	43,5%
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$50 \leq X < 75$	Sedang	52	57%
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 50$	Rendah	0	0%
Total			92	100%

Keterangan

X : Skor subjek

μ : Mean atau Rerata Hipotetik
 σ : Standar Deviasi Hipotetik

Hasil uji yang dilakukan ditemukan pada variabel *workplace well-being* memperoleh kategorisasi tinggi sebesar 3,30 % (3 subjek), kategorisasi sedang sebesar 50% (46 subjek), dan kategori rendah sebesar 46,70% (43 subjek). Pada variabel *turnover intention* memperoleh kategorisasi tinggi sebesar 43,5 % (40 subjek), kategorisasi sedang sebesar 57% (52 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek).

Pada penelitian mengenai *workplace well-being* dan *turnover intention* menunjukkan pada variabel *workplace well-being* di lapangan memperoleh kategorisasi tinggi sebesar 3,30 % (3 subjek), kategorisasi sedang sebesar 50% (46 subjek), dan kategori rendah sebesar 46,70% (43 subjek). Dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* pada karyawan mayoritas dalam kategori sedang. Sedangkan kategorisasi *turnover intention* memperoleh kategorisasi tinggi sebesar 43,5 % (40 subjek), kategorisasi sedang sebesar 57% (52 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada karyawan mayoritas dalam kategori sedang. Menggunakan kategorisasi yang ada, bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat *workplace well-being* yang sedang, hampir setengah dari mereka tetap menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi atau sedang, menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan di tempat kerja sangat penting untuk mengurangi niat karyawan meninggalkan pekerjaan.

Kondisi *workplace well-being* yang belum maksimal ini memicu karyawan untuk mulai mempertimbangkan opsi pekerjaan lain yang dianggap lebih baik, baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, maupun kesempatan karir yang lebih baik. Secara keseluruhan, data lapangan memperlihatkan bahwa mayoritas *workplace well-being* berada pada kategori sedang dan rendah tetap berkontribusi pada tingginya *turnover*

intention di kalangan karyawan. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, tekanan beban kerja, ketidakpastian perkembangan karier, dan kurangnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja (*workplace well-being*) menjadi faktor yang memicu munculnya pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), diikuti dengan pencarian pekerjaan alternatif (*intention to search for another job*), dan akhirnya dapat berakhir pada niat nyata karyawan untuk keluar (*intention to quit*).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik korelasi *Pearson Correlation* melalui program *SPSS* (versi 27) ditemukan koefisien korelasi sebesar -0,551 dan $p = 0,001$ ($p < 0,01$) sehingga terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel *workplace well-being*. Dimana semakin tinggi *workplace well-being* pada karyawan produksi maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan produksi. Sebaliknya, semakin rendah *workplace well-being* pada karyawan produksi maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan produksi. Penelitian yang dilakukan Miftahul (2024) yang menyampaikan bahwa dengan rendahnya tingkat kesejahteraan berpotensi meningkatkan kecenderungan perpindahan pekerjaan. Hal ini disebabkan persepsi ketidaksejahteraan yang dirasakan karyawan dapat memicu timbulnya stres kerja, sehingga pada akhirnya mendorong intensi untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian oleh De Simone, Planta, dan Cicotto (2018) semakin menguatkan temuan pada penelitian ini dengan menemukan hubungan negatif yang signifikan antara *workplace well-being* dan *turnover intention*, dimana peningkatan kesejahteraan psikologis dan sosial di tempat kerja secara langsung menurunkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini sejalan dengan temuan lapangan yang menunjukkan mayoritas karyawan berada pada tingkat *workplace well-being* sedang

hingga rendah, sementara *turnover intention* tetap tinggi. Pekerjaan di bidang manufaktur atau produksi biasanya menuntut beban fisik dan mental yang cukup berat, seperti pencapaian target produksi, jam kerja yang panjang, serta kondisi lingkungan kerja yang seringkali kurang mendukung secara ergonomis. Apabila beban tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya kerja, seperti dukungan dari rekan dan atasan, penghargaan yang layak, serta lingkungan kerja yang aman, maka risiko terjadinya kelelahan pada karyawan baik secara fisik maupun emosional dan pada gilirannya terdapat niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) akan meningkat secara signifikan (Bakker dan Demerouti, 2007). Pada karyawan produksi, determinan utama dengan tuntutan fisik dan mental yang tinggi yang memiliki keamatan dengan kelelahan kerja pada karyawan (Nurul Hidayatin, 2019).

Workplace well-being terbukti secara signifikan dapat menurunkan niat karyawan produksi untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention* (Miftahul, 2024). Penelitian yang dilakukan pada karyawan pabrik mengungkapkan bahwa peningkatan kesejahteraan di lingkungan kerja berkontribusi pada penurunan intensi *turnover*. Hal ini dikarenakan karyawan produksi yang merasa kebutuhan fisik dan psikologisnya terpenuhi, seperti adanya lingkungan kerja yang aman, dukungan dari rekan kerja, serta pengakuan atas kontribusi karyawan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Choirina dan Budiani (2021) bahwa ketika ingin meminimalisir munculnya *turnover intention* pada karyawan maka karyawan membutuhkan *workplace well-being* yang tinggi. Melalui kondisi kerja karyawan yang sejahtera yang juga dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan terletak pada ruang lingkup variabel yang diteliti, masih terdapat

variasi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar *workplace well-being* yang tidak diteliti dalam studi ini yang juga berperan penting dalam menentukan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sehingga hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam memberikan gambaran menyeluruh mengenai penyebab *turnover intention*, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengetahui dan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel *turnover intention* karyawan diluar penelitian seperti kepemimpinan, *job insecurity*, dan pengembangan karir sehingga dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dari analisis data yang telah dilakukan peneliti maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *workplace well-being* dan *turnover intention* pada karyawan produksi PT X Batam. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima yaitu ketika *workplace well-being* meningkat, *turnover intention* menurun. Sebaliknya, ketika *workplace well-being* rendah, *turnover intention* juga cenderung meningkat. Kesejahteraan karyawan di tempat kerja berperan penting dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, peningkatan *workplace well-being* menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Hernandez (2006) mengatakan bahwa lingkungan kerja menjadi satu faktor terjadinya *turnover intention*. Kesejahteraan yang tidak dirasakan oleh karyawan di tempat kerja dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan yang pada gilirannya dapat muncul perilaku *turnover intention* pada karyawan dalam

suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan di lapangan, melalui Studi oleh Nilsen et all (2023), yang mengatakan bahwa karyawan yang mengalami kondisi kerja yang sangat buruk dalam hal ini disebabkan oleh terlalu banyak hal yang berkaitan dengan pekerjaan, jam dalam bekerja yang panjang, struktur birokrasi yang tidak efektif, dan sedikitnya peluang untuk berkembang menjadi faktor pemicu yang menyebabkan

keinginan karyawan untuk keluar.

Pergantian karyawan berdampak pada hilangnya keterampilan dan pengetahuan yang dibawa oleh karyawan saat ia memutuskan untuk pergi, hal ini menghasilkan dampak negatif terhadap stabilitas dan pertumbuhan perusahaan diharuskan mencari kembali karyawan dengan biaya seleksi yang akan dibebankan, pelatihan untuk mempekerjakan karyawan baru. Selain itu, akibatnya cenderung bisa mendorong terjadinya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan juga bisa meningkatkan pengeluaran biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya rekrutmen dan sampai pada dilakukannya pelatihan-pelatihan kembali oleh perusahaan. Hal ini penting segera ditangani karena pergantian karyawan dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif, seperti biaya finansial yang tinggi, penurunan produktivitas, berkurangnya motivasi karyawan, serta menurunnya efisiensi, efektivitas, dan komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat merusak citra organisasi (Wang, et all, 2020).

Salah satu hal yang dapat dilakukan dalam mempertahankan karyawan tetap bekerja pada perusahaan dengan memperhatikan kesejahteraannya. Karyawan yang merasa dihargai dan sejahtera cenderung untuk bertahan lebih lama. Oleh Watoni, M. H., & Suyono (2020), menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang sehat dan mensejahterakan karyawan

maka akan membuat karyawan lebih produktif, dapat mengambil keputusan yang tepat, serta meningkatkan emosi yang positif sehingga mampu menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan. Ini berkaitan erat dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa rencana karyawan untuk meninggalkan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai tinggi terkait dengan kondisi kesejahteraannya. Hal ini sejalan juga oleh survei oleh Aptitus (2018) menunjukkan bahwa 86% dari masyarakat menyatakan dirinya bersedia mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini jika memiliki lingkungan kerja yang buruk. Dapat disimpulkan bahwa semakin rendah *workplace well-being* karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* demikian pula sebaliknya semakin tinggi *workplace well-being* karyawan maka semakin rendah *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Athamukhaliddinar, R. R. (2019). Subjective Well-Being, Psychological Well-Being Dan Workplace well-being Dengan Kesehatan Mental Pada Karyawan PTPAL Indonesia (PERSERO).
- Aulia, N. (2023). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, KOMITMEN ORGANISASI DAN WORKPLACE WELL-BEING TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI YOGYAKARTA) (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Borges, S. C. L. (2023). A influência do bem estar no trabalho, nos

- comportamentos de cidadania organizacional e na intenção de rotatividade (Doctoral dissertation).
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Wellbeing dengan Intensi Turnover Karyawan PT XY Surabaya. 1(1), 1-5 <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.4116>
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Wellbeing dengan Intensi Turnover Karyawan PT XY Surabaya. 1(1), 1-5.
- Darmawan, I. N. R. A., Sihombing, I. H. H., & Witarsana, I. G. A. G. (2023). The Influence of Workplace Well-Being on Employee Turnover Intentions at Nusa Dua Beach Hotel & Spa. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 14(1), 72-86.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on turnover intention in an Italian healthcare organization. *La Medicina del Lavoro*, 109(1), 23-32.
- Farahtilah, A., Taibe, P., & Minarni, M. (2024). Pengaruh Workplace well-being Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 45-51.
- Fikri, M. (2024). Hubungan Antara Workplace Well-Being Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Cv. Prime Seven Aceh Besar (Doctoral dissertation, UIN Ar Raniry Fakultas Psikologi).
- Fitriani, R. A. (2023). EFFECT OF JOB DEMAND ON TURNOVER INTENTION WITH WORKPLAC WELL-BEING AS MODERATOR OF DOCTOR AND NURSE AT PT. X. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 8(1), 95-106.
- Hermani, A., & Prabawani, B. (2007). Ruang lingkup manajemen produksi dan sistem produksi. *Bahan Ajar Manajemen Operasi*, 1, 1-32.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración general: Teoría general de la administración, origen, evolución y vanguardia* (4^a ed.). México: Mc GrawHill.
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.
- Khairunisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(1), 11-23.
- Laksono, B. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoeng Steak di Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Darma Cendika).
- Luo, Y., Zhang, M., Yu, S., Guan, X., Zhong, T., Wu, Q., & Li, Y. (2024). The impact of psychological violence in the workplace on turnover intention of clinical nurses: the mediating role of job satisfaction. *BMC nursing*, 23(1), 844.
- Mercer. (2021). Dissatisfaction with pay and benefits, limited career advancement are key drivers of employee turnover in ASEAN, says Mercer's latest survey.
- Moreno, J. A. M., Vásquez, E. W. V., LLontop, J. M. U. C., & Salinas, W. A. R. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib SA-Trujillo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849-10863.
- Nilsen, K. H., Lauritzen, C., Vis, S. A., & Iversen, A. (2023). Factors affecting

- child welfare and protection workers' intention to quit: a cross-sectional study from Norway. *Human Resources for Health*, 21(1), 43.
- Nursi, A. A., Baliartati, B. B. O., Adawiyah, W. R., & Berliyanti, D. O. (2023). Pengaruh Career Planning, Work Stress, Workplace Well Being terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Bintang Tiga Puncak Cipanas. *AL MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* (E-ISSN 2745-4584), 4(1), 354-367.
- Oktaviando, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KERESAHAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus Mitra Driver GrabBike Area Kota Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- PwC, PricewaterhouseCoopers. (2023). Global Workforce Hopes and Fears Survey 2023. PwC. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html>.
- Saeed, Rashid, et. al. (2014). Impact of Service Quality on Customer Loyalty in Islamic Banking Sector of Pakistan: A Mediating Role of Customer Satisfaction. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol. 4, No. 2. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1064.1708&rep=rep1&type=pdf>
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, 35(4), 8-14.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1215-1224.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T., & Li, Q. (2020). Pengaruh identitas profesional terhadap turnover niat karyawan hotel di: Peran mediasi keterlibatan karyawan.
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020, September). PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA PADA TURNOVER INTENTION (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia). In *Prosiding Seminar Nasional Milleneial 5.0 Fakultas Psikologi Umby*.
- Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit Nem.
- Zahra, A., Lestari, W., Hasbi, N. F., Elzapritasari, N., & Rochma, I. (2025). GAMBARAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI CV. REKSA KARYA MANDIRI. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 7(2).