



HUBUNGAN EMPLOYEE WELL-BEING DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X

Citra Aulia Rani, Zulian Fikry

Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan kesejahteraan karyawan dengan adanya niat berpindah pada karyawan perusahaan X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dengan subjek sebanyak 31 karyawan bagian operasional perusahaan yang ikut berpartisipasi dalam penelitian mengisi kuisioner skala employee well-being dan turnover intention. Berdasarkan uji hipotesis didapatkan nilai R hitung sebesar 0.240 ($p < 0.355$) dimana $R_{hitung} < R_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara employee well-being dengan turnover intention pada karyawan perusahaan X.

Kata Kunci: Employee well-being, Turnover Intention, Karyawan.

PENDAHULUAN

Komponen yang dibutuhkan dalam perusahaan adalah hadirnya sumber daya manusia yang berfungsi mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan perusahaan menghadapi berbagai persaingan dengan perusahaan lain, sehingga harus ditingkatkan. Sumber daya manusia unsur utama pengembangan manajemen perusahaan karena perusahaan dapat berkembang dibutuhkan karyawan yang mampu melakukan perubahan pada perusahaan didukung dengan adanya

peran manajemen sumber daya manusia yang berguna memberikan penanganan yang efektif sehingga terjaganya karyawan yang unggul dalam perusahaan (Husaini, 2017).

Perusahaan BUMN memiliki banyak karyawan terbaik tentunya dalam menghadapi persaingan global menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya seperti tenaga staf ahli yang berpengaruh terhadap pengembangan perusahaan, terjadinya rawan pembajakan bagi perusahaan

kompetitor. Dilansir dari Sindonews.com perusahaan kompetitor mengirimkan pesan tidak sehat kepada ketenaga kerja perusahaan mempengaruhi dengan memberikan pesan “karyawan ingin meningkatkan karirnya harus berganti pekerjaan”, (Prakosa, 2013). hadirnya Perusahaan kompetitor akan menjadi ancaman bagi perusahaan yang memiliki karyawan unggul. Karena perusahaan kompetitor akan mempengaruhi karyawan ahli untuk bergabung dengan perusahaannya dengan memberikan harapan imbalan yang lebih baik. Seperti yang terjadi pada perusahaan Telkomsel salah satu tenaga ahlinya pindah ke Bakrie Telecom kemudian ke Indosat (Kompasiana.com, 2019).

Turnover intention merupakan niat berpindah pada karyawan meninggalkan pekerjaan saat ini dan berusaha mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan keinginan karyawan. kontraproduktif pada karyawan memberikan dampak negatif bagi perusahaan seperti menurunnya produktifitas, motivasi, kedisiplinan, serta hilangnya gairah pada karyawan sehingga meningkatnya kecelekaan kerja (Kharismawati & Dewi, 2016).

Turnover intention pada karyawan tidak diatasi maka timbulnya *turnover* pada karyawan. Tingginya angka *turnover* pada karyawan menjadi masalah yang cukup penting terhadap perusahaan karena, dapat menimbulkan kerugian berupa biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan pelatihan kembali agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan bermutu bagi perusahaan (Prawitasari, 2009).

Ketika rendahnya kesejahteraan karyawan pada perusahaan X maka dapat menimbulkan niat pada karyawan untuk berpindah pekerjaan secara sukarela ke perusahaan yang menawarkan imbalan yang lebih baik.

Apabila terjadinya pembajakan karyawan, maka karyawan akan membandingkan pekerjaan yang sekarang dengan pekerjaan yang baru ditawarkan perusahaan kompetitor apakah menguntungkan bagi diri karyawan sehingga karyawan akan melakukan *turnover intention*. Karyawan unggul yang sangat rentan dibajak adalah karyawan yang sangat berpengaruh dalam menjalankan unit operasional perusahaan seperti staf ahli dalam bidangnya.

ketika tingginya tingkat *turnover* pada karyawan tentunya menjadi perhatian bagi perusahaan. suatu cara yang dapat mencegah terjadinya *turnover* yaitu dengan menurunkan keinginan karyawan berpindah pekerjaan. Untuk itu, yang dapat dilakukan yaitu dengan menerapkan kebijakan membuat karyawan tertarik untuk berkomitmen bekerja dan berkarya dengan kemampuan yang dimilikinya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Nasution, 2009).

Employee well-being merupakan gambaran kondisi seorang karyawan di tempat kerja sehubungan dengan kepuasan kerja yang dialaminya atau kelelahan yang dialaminya secara fisik maupun psikis, (Zheng et al., 2015). Mengukur tingkat kesejahteraan karyawan pada perusahaan ditinjau dari tiga aspek kesejahteraan karyawan. Aspek dari kesejahteraan karyawan merupakan komponen yang ada untuk membangun kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Karena *employee well-being* tidak hanya mencakup persepsi yang dirasakan selama bekerja namun juga mencakup pengalaman psikologis, tingkat kepuasan ditempat kerja dan kehidupan pribadi karyawan itu sendiri.

Well-being merupakan hal yang menjadi tolak ukur perusahaan apakah sudah berhasil memberikan kebutuhan karyawan dan keberhasilan karyawan dalam memperoleh kehidupan sesuai

yang diharapkan dengan kenyataan. Karyawan yang terlihat sejahtera akan memiliki sikap yang lebih baik dan sangat responsif terhadap berbagai aspek kehidupan dibandingkan karyawan yang tidak sejahtera. (Amaliah & Wardani, 2021).

Memastikan apakah *employee well-being* memiliki hubungan dengan niat berpindah pada karyawan, ini didukung dari penelitian yang sudah dilakukan terhadap aspek *employee well-being*, hasil penelitian membuktikan bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan dengan niat berpindah pada karyawan yang menjadi prediktor dari niat karyawan meninggalkan perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan yang diinginkan karyawan (Amin & Akbar, 2013). Kemudian kesejahteraan di tempat kerja memberikan pengaruh negatif terhadap niat karyawan berpindah pekerjaan ke yang lebih baik (Khairunisa & Muafi, 2022). Artinya tingginya tingkat kesejahteraan karyawan ditempat karyawan bekerja sehingga akan berkurangnya terjadinya *turnover intention*.

Penelitian terdahulu masih jarang yang membuktikan *employee well-being* berhubungan dengan *turnover intention* di suatu perusahaan dan masih memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian seperti penyebaran skala yang kurang optimal, pengukuran, dan tidak menggunakan sampel tetap. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam apakah ada hubungan *employee well-being* terhadap *turnover intention*, lokasi penelitian yang berbeda yaitu pada karyawan perusahaan X menggunakan metode dan penggunaan alat ukur yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan pada penelitian ini mengarah pada pendekatan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang melibatkan instrumen yang valid, reliabel serta menggunakan analisis statistik yang sesuai maka hasil yang diperoleh dari penelitian tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya (Yusuf, 2014). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik analisis uji regresi linier sederhana merupakan metode analisis data yang berguna menguji hipotesis utama penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan X bagian kantor berjumlah 31 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Teknik total sampling merupakan jumlah sampling sama dengan populasi. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel terikat yaitu *turnover intention* dan variabel bebas yaitu *employee well-being*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada variabel Y menggunakan skala *turnover intention* alat ukur ini telah digunakan dan diterjemahkan oleh (Ramadhani, 2019) dikembangkan berdasarkan teori (Jacobs & Roodt, 2007). Variabel X menggunakan skala *employee well-being* dikembangkan oleh (Zheng et al., 2015) yang diadaptasi ke versi bahasa Indonesia oleh (Rahmi et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai hubungan *employee well-being* dengan *turnover intention* pada perusahaan X memiliki jumlah subjek sebesar 31 orang. subjek dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai BUMN di perusahaan X. Subjek dalam penelitian ini berada pada rentang usia 24-52 tahun dengan usia atau lamanya bekerja di perusahaan X mulai dari 1 hingga 35 tahun.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
N o	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	80.65%
2	Perempuan	6	19.35%
	Jumlah	31	100%

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa dalam penelitian ini subjek berjenis kelamin laki-laki mendominasi dengan persentase sebesar 80.65%, sedangkan subjek berjenis kelamin perempuan menduduki seperempat bagian dari keseluruhan subjek dengan persentase sebesar 19.35%.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Data Responden Berdasarkan Usia		
Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
24-30	2	6.45%
31-40	2	6.45%
41-50	16	51.68%
>50	11	35.53%
Total	31	100%

Berdasarkan tabel karakteristik usia diatas, terdapat 2 responden memperoleh persentase yang sama sebesar (6.45%) yaitu responden berusia 24-30 tahun, dan responden berusia 31-40, selanjutnya pada rentang usia 41-50 tahun sebanyak 16 (51.68%) responden dan pada usia > 50 tahun sebanyak 11 (35.53%) responden. Pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa rentang usia yang mendominasi penelitian ini adalah pada rentang usia 41-50 tahun

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja		
Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 2 tahun	1	3.23%
2-20 tahun	9	29.03%
21-30 tahun	18	58.06%
> 31 tahun	3	9.68%

Total	31	100%
-------	----	------

Berdasarkan tabel kriteria lama bekerja diatas, diketahui bahwa masa bekerja terdiri dari 4 kategori. Pertama lama bekerja kurang < 2 tahun sebanyak 1 (3.23%) responden, 2-20 tahun sebanyak 9 (29.03%) responden, 21-30 tahun sebanyak 18 (58.06%) responden, dan lebih dari > 31 tahun sebanyak 3 (9.68%). Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lama bekerja yang mendominasi penelitian ini adalah rentang 21-30 tahun bekerja dengan persentase 58.06% berjumlah 18 karyawan.

Turnover intention

Berdasarkan aspek-aspek dari *turnover intention* dikategorikan paling rendah yaitu aspek karakteristik pekerjaan dengan persentase sebesar 77.4% dengan jumlah 24 responden.

Tabel 4. Kategorisasi Aspek-aspek Turnover Intention

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	%
Personal	$X < 10$	Rendah	7	22.6
	$10 \leq X < 15$	Sedang	24	77.4
	$15 \leq X$	Tinggi	—	—
Total			31	100
Organisasi	$X < 8$	Rendah	2	6.5
	$8 \leq X < 12$	Sedang	25	80.6
	$12 \leq X$	Tinggi	4	12.9
Total			31	100
Karakteristik Pekerjaan	$X < 10$	Rendah	13	41.9
	$10 \leq X < 15$	Sedang	18	58.1
	$15 \leq X$	Tinggi	—	—
Total			31	100

Employee well-being

Aspek dari *employee well-being* kategori paling tinggi yaitu aspek *workplace well-being* dengan persentase sebesar 80.6% berjumlah 25 karyawan.

Tabel 5. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Skor Aspek Employee Well-Being

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	%
Life well being	$X < 18$	Rendah	—	—
	$18 \leq X < 30$	Sedang	10	32.3
	$30 \leq X$	Tinggi	21	67.7
Total			31	100
Workplace well-being	$X < 18$	Rendah	—	—
	$18 \leq X < 30$	Sedang	6	19.4
	$30 \leq X$	Tinggi	25	80.6
Total			31	100
Psychological well-being	$X < 18$	Rendah	—	—
	$18 \leq X < 30$	Sedang	17	54.8
	$30 \leq X$	Tinggi	14	45.2
Total			31	100

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji *one sample komogorov smirnov*. Menurut Nuryadi et al (2017) uji *one sample komogorov smirnov* digunakan untuk menentukan apakah skor pada sampel dapat secara wajar dikatakan berasal dari populasi dengan distribusi tertentu. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), sedangkan data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikannya kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Employee Well-Being dengan Turnover Intention				
	SD	KS-Z	Asymp . Sig (2 tailed)	Ket
Unstan dardize Residua l	4.24 5	0.10 6	0.200	Normal

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal. Ini dibuktikan dengan nilai *Asymp sig (2 tailed)* sebesar 0.200 ($0.200 > 0.05$) dengan nilai KS-Z yakni 0.102. Dengan demikian data dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu syarat keparametrian.

Uji linearitas

Uji linearitas merupakan suatu proses statistik yang digunakan untuk melihat apakah variabel-variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang searah atau linear (Winarsunu, 2012).

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Variabel Employee Well-Being dengan Turnover Intention

Hasil Uji Linearitas Variabel Employee Well-Being dengan Turnover Intention				
Variabel	N	Df	F	Sig.
Turnover Intention Employee Well-Being	31	19	0.563	0.865

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *employee well-being* dengan *turnover intention*. Ini dibuktikan dengan nilai *Deviation from linearity* sebesar 0.865 ($p > 0.05$) dengan nilai F sebesar 0.563.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Employee Well-Being dengan Turnover Intention

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Employee Well-Being dengan Turnover Intention					
Variabel	R	R ²	B (Const ant)	B	Sig.
EWB (X) dan TIS (Y)	0.240	.057	39.135	- .085	.194

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai R hitung sebesar 0.240, dimana $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan *employee well-being* dengan *turnover intention* pada karyawan perusahaan X.

PEMBAHASAN

Secara keseluruhan penelitian ini memiliki tujuan yaitu bertujuan mengetahui bagaimana hubungan *employee well-being* dengan *turnover intention* pada karyawan perusahaan X. Dari hasil temuan penelitian dapat

diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *employee well-being* dengan *turnover intention* pada karyawan perusahaan X. *Turnover intention* pada penelitian ini secara keseluruhan dikategorikan sedang dengan persentasi 77.4% berjumlah 24 karyawan. Organisasi merupakan aspek tertinggi dalam penelitian. Aspek ini menyangkut dengan gaji yang diperoleh karyawan, gaya manajemen organisasi, budaya organisasi di suatu perusahaan, serta kondisi dalam organisasi.

Menurut Jacobs & Roodt (2007) *turnover intention* adalah keputusan mental melanjutkan pekerjaan sekarang atau adanya niat untuk berpindah ke pekerjaan yang baru yang sesuai dengan keinginan karyawan. dilansir dari dinaspajak.com, (2023) dapat diketahui bahwa dari sistim gaji yang diterima pada karyawan perusahaan X sangat besar artinya persoalan gaji tidak menjadi alasan karyawan melakukan *turnover intention*.

Budaya organisasi memiliki hubungan yang negatif dengan niat berpindah pada karyawan (Widayati & Yunia, 2017), artinya apabila perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi seperti adanya suasana lingkungan organisasi yang dapat memberikan kesesuaian dengan kebutuhan karyawan yang dapat memberikan kenyamanan pada karyawan sehingga karyawan dapat bertahan bekerja dalam organisasi dan dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*. Dari observasi yang telah dilakukan perusahaan X memakai budaya seperti zaman kerajaan dapat dilihat sikap karyawan terhadap atasan sangat formalitas sehingga karyawan sangat tunduk dan sangat menghormati atasannya ini bisa dilihat dari cara berbicaranya ketika bertemu dan berkomunikasi karyawan selalu mengucapkan kata izin menghadap dan ketika diperintahkan tugas karyawan

selalu mengucapkan kata siap komandan. Sehingga dapat disimpulkan dari skor kategori aspek organisasi tergolong sedang karena karyawan sedikit merasakan ketidaknyamanan dengan budaya organisasi yang ada pada perusahaan sehingga skor kategori aspek organisasi dikategorikan sedang.

Aspek personal adalah aspek yang tertinggi kedua setelah aspek organisasi dengan persentasi sebesar 77.4% berjumlah 24 karyawan. Merupakan aspek yang mengacu pada diri individu, seperti minat individu dalam pekerjaan. Minat karyawan dalam bekerja ada hubungannya dengan motivasi kerja yang dimiliki karyawan (Tj, 2019). Artinya ketika terjadinya peningkatan motivasi kerja karyawan maka rendahnya terjadinya niat berpindah pada karyawan. Dapat diketahui bahwa karyawan perusahaan X mengalami kekurangan motivasi sehingga hasil skor kategorisasi aspek personal dikategorikan sedang.

Karakteristik pekerjaan merupakan aspek dengan nilai yang paling rendah dalam kategori sedang dengan persentasi sebesar 58.1% berjumlah 18 karyawan. Aspek ini mengacu pada standar nilai, dan terdapat keinginan pribadi karyawan berhubungan dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Karyawan perusahaan X merupakan karyawan yang bekerja disalah satu perusahaan BUMN yang berkontribusi dibidang kelapa sawit dan karet yang tentunya pekerjaan yang menjadi impian banyak orang. Karna bekerja pada perusahaan BUMN memiliki banyak keuntungan yang didapatkan karyawan seperti jenjang karir, gaji besar, tunjangan besar, mendapatkan jaminan hari tua, serta mendapatkan jenjang studi (Katadata.co.id, 2022) Sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan X akan bertahan karna memiliki jaminan hidup. Maka dapat dikatakan karyawan

akan melakukan *turnover* tergantung dari karakteristik pekerjaannya.

penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan terdapat hubungan yang negatif pada karakteristik pekerjaan dengan adanya niat berpindah pada karyawan (Akmal & Rislisa, 2018). Artinya ketika tingginya karakteristik pekerjaan karyawan maka adanya niat berpindah akan semakin rendah dan begitupun sebaliknya. Sehingga dapat dilihat dari hasil skor kategori *turnover intention* pada karyawan perusahaan X skor kategori yang paling rendah terdapat pada aspek karakteristik pekerjaan Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan X memiliki karakteristik pekerjaan yang tergolong tinggi sehingga karyawan bisa bekerja cukup lama dalam perusahaan bisa dilihat dari variabel demografis berdasarkan masa kerja yang mendominasi yaitu 21-30 tahun masa bekerja, kemudian berdasarkan usia bahwa karyawan sudah bekerja sampai mendekati masa pensiun sampai usia 50 tahun.

Employee well-being sebagai variabel *independent* pada penelitian ini tidak ditemukannya hubungan yang signifikan dengan adanya niat berpindah pekerjaan pada karyawan. Penelitian ini didukung dari penelitian yang telah dilakukan dengan salah satu aspek *employee well-being* menyatakan bahwa kesejahteraan dalam bekerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Hamif et al., 2022). Artinya, tinggi rendahnya kesejahteraan dalam bekerja tidak mampu memediasi hubungannya dengan terjadinya *turnover intention* dengan keterikatan kerja karyawan. Mengetahui *employee well-being* secara keseluruhan dapat diketahui melalui kualitas kehidupan individual *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Dari keseluruhan *employee well-being* karyawan tergolong tinggi dengan

persentasi 83.9% berjumlah 26 karyawan (Wardani et al., 2021).

Employee well-being merupakan gambaran kondisi kehidupan karyawan dan gambaran psikologis secara keseluruhan, kepuasan, dan emosional ditempat kerja (Zheng et al., 2015). Dari skor kategorisasi subjek dapat diketahui karyawan perusahaan X memiliki gambaran *well-being* yang baik dalam perusahaan. Diketahui dari aspek kesejahteraan karyawan aspek yang mendominasi adalah aspek *workplace well-being*. Salah satu aitemnya “saya puas dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya”, hal ini berarti karyawan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan sehingga karyawan merasakan memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Pengetahuan karyawan dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kesejahteraan karyawan itu sendiri sehingga berdampak pada kesediaan karyawan untuk berkontribusi bekerja lebih baik (Cholilah, 2019).

Dari hasil penelitian *employee well-being* tidak berhubungan dengan *turnover intention*. Namun, menurut Rizky & Sadida (2019) kesejahteraan karyawan berhubungan secara signifikan dengan karakteristik pekerjaan yang mana semakin meningkatnya kenyamanan kerja pada karyawan maka semakin rendah kesejahteraan karyawan, begitupun sebaliknya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tingkat *turnover intention* pada karyawan perusahaan X berada pada kategori sedang dengan persentase 77,4% dan *employee well-being* berada pada kategori tinggi dengan persentase 83,9%. Berdasarkan uji hipotesis didapatkan R hitung $0,24 < R \text{ tabel } 0,355$ dimana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *employee well-being* dengan *turnover intention*. Artinya tinggi

rendahnya *employee well-being* yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, M. El, & Rislisa, R. (2018). Hubungan job characteristic terhadap turnover intention pada karyawan. *Analitika*, 10(2), 87. <https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1998>
- Amaliah, A & Wardani, L. M. . (2021). *Psychological capital, psychological empowerment, dan employee well-being*. Nem. https://www.google.co.id/books/edition/Psychological_Capital_Psychological_Empo/hSxEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Amin, Z., & Akbar, K. P. (2013). Analysis of psychological well-being and turnover intentions of hotel employees: An empirical study. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 3(3), 662–671.
- Cholilah, I. R. (2019). Workplace well-being berkontribusi dalam meningkatkan engagement karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Al-Tatwir*, 6(2), 77–88. <https://doi.org/10.35719/altatwir.v6i1.6>
- dinaspajak.com. (2023). *BUMN*. <https://dinaspajak.com/category/bumn/page/3>
- Hamif, S. W., Isyandi, I., & Samsir, S. (2022). Pengaruh personal resources dan workplace well being terhadap keterikatan karyawan dan turnover intention pada PT. indah kiat pulp dan paper perawang divisi logistic container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1015>
- Husaini, A. (2017). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Warta*, 87(1,2), 149–200.
- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 59(3), 229–248. <https://doi.org/10.1108/00012530710752034>
- Katadata.co.id. (2022). *Memahami status pegawai, dan keuntungan bekerja di BUMN*. <https://katadata.co.id/agung/ekonopedia/62d93143a4ed5/memahami-status-pegawai-dan-keuntungan-bekerja-di-bumn>
- 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. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.303>
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika terhadap turnover intention* (Vol. 5, Issue 2).
- Kompasiana.com. (2019). *Karyawan dibajak pesaing bukan akhir dari segalanya*. <https://www.kompasiana.com/freddykwon/5ce74b36733c4330c60861a9/karyawan-dibajak-pesaing-bukan-akhir-dari-segalanya?page=all>
- Nasution, W. A. (2009). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center telkomsel di medan. *Jurnal Mandiri*, 4(1), 1–11.
- Prakosa, G. (2013). Perusahaan di Indonesia terbiasa saling membajak SDM potensial. *Www.Sindonews.Com*. <https://ekbis.sindonews.com/berita/743477/34/perusahaan-di-indonesia-terbiasa-saling-membajak-sdm-potensial>
- Prawitasari, A. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri tunas finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 177–186.
- Rahmi, T. R., Agustiani, H. A., Harding, D. H., & Fitriana, E. F. (2021). Adaptasi employee well-being scale (EWBS) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112>
- Ramadhani, S. A. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dimoderasi locus of control internal* (Issue April). <https://eprints.umm.ac.id/46395/1/NASKAH.pdf>
- Tj, H. . (2019). pengaruh motivasi kerja dan kmpensasi terhadap turnover intention pada PT NBK. *Open Journal Systems*, 14(2), 2123–2130.
- Wardani, L. M. I., Syaputra, R. D., Kartikawati, M. S., & Sekarini, D. A. (2021). *I'm mismatch, but I'm well-being: employee well-being, job crafting, dan psychological empowerment*. CV.Pena persada. <https://thesiscommons.org/2qf6b/>
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401.

<https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>

Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Kencana.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. H. I. (2015). Employee well-being in organizations: theoretical model , scale development , and cross-cultural validation. *Jurnal of Organizational Behavior*, 644(February 2014), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job>