

# **Model Konsep Turnover Intention dan Employee Well-Being PT SriTex, Tbk**

Muhamad Kevin Alfikri<sup>1</sup>, Nunuk Latifah<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>*Universitas Bina Nusantara, Jakarta, Indonesia*

<sup>2</sup>*Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar, Blitar, Jawa Timur, Indonesia*

\* Corresponding author, email address: [nunuklatifah76@akb.ac.id](mailto:nunuklatifah76@akb.ac.id)

## **ABSTRACT**

*Riwayat Artikel:*

*Received: 20 Februari 2024*

*Revised: 28 Februari 2024*

*Accepted: 15 Maret 2024*

*Keywords: Model, Turnover  
Intention, Employee Wellbeing*

*As an important asset in an organization, attention to employee well-being is needed as a tool to achieve organizational goals. The decline in the quality and quantity of employees is the reason for the author to find out how much Turnover Intention contributes to the Employee Well-being of PT SriTex. The concept model used is 3 indicators on Turnover Intention (Thinking of quitting, Intention to search for alternative and Intention to quit) which can provide a link to 4 aspects of Employee Well-being (physical, mental, social well-being and work environment comfort). This research uses a quantitative approach with a survey method. Respondents were selected using purposive sampling technique as many as 377 people and analyzed using simple regression analysis using SPSS 23.*

## **ABSTRAK**

*Kata Kunci:*

*Model, Turnover Intention ,  
Employee Well-Being*

*Sebagai asset penting dalam suatu organisasi, perhatian atas kesejahteraan karyawan diperlukan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Penurunan kualitas dan kuantitas karyawan menjadi alasan penulis untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Turnover Intention pada Employee Well-being PT SriTex. Model konsep yang digunakan adalah 3 indikator pada Turnover Intention (Thinking of quitting, Intention to search for alternative dan Intention to quit) yang dapat memberikan keterkaitan terhadap 4 aspek dalam Employee Well-being (kesejahteraan fisik, mental, sosial dan kenyamanan lingkungan kerja). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden dipilih dengan teknik purposive sampling sebanyak 377 orang dan dianalisa dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 23.*

## **1. PENDAHULUAN**

Sebagai aset yang penting bagi sebuah perusahaan, karyawan yang terampil harus diberikan upah atas jasa yang diberikan berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan sebagai reward dari Perusahaan (Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., 2023). Employee well-being di sebuah perusahaan mencerminkan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sebagai fondasi

keberhasilan organisasi. Menurut (Dwiputra et al., 2023), Employee well-being tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga melibatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, hubungan yang positif di tempat kerja, serta pengakuan terhadap kebutuhan dan keinginan individual. Dalam upaya memahami lebih dalam kondisi well-being dapat digambarkan dengan kualitas workplace well-being, psychological well-being serta individual well-being (Wardani & Noviyani, 2020). Persepsi yang sama juga disampaikan oleh (Ceren et al., 2022) dan (Ahmed et al., 2020) bahwa kebahagian yang dirasakan oleh karyawan berdampak besar untuk lebih berkontribusi pada organisasi, sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja menimbulkan rasa takut, tekanan mental, keletihan, penurunan martabat dan kegelisahan akan beresiko negative bagi organiasi. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian (Abduh Rahmat Amri, Ribhan, 2022), bahwa kesejahteraan psikologis yang telah ditingkatkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perputaran karyawan. Konsep kesejahteraan dapat dilihat dari empat indikator yaitu : rasa aman (security), kesejahteraan (welfare), kebebasan (freedom), dan jati diri (identity). Indikator yang dapat dijadikan ukuran, antara lain penghasilan yang layak dan tersedia jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya, atas dasar kebijaksanaan (Pratama, 2021).

PT Sri Rejeki Isman, Tbk (SriTex) adalah perusahaan yang memproduksi tekstil dan garmen yang berlokasi di Kota Solo. Lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan menimbulkan tekanan produktivitas, apalagi adaptasi dengan perubahan teknologi, dan risiko kecelakaan kerja yang relative tinggi. Kompensasi yang diberikan oleh PT SriTex mengalami pengurangan dari tahun 2020 – 2022. Tekanan Keuangan Internal menyebabkan peningkatan biaya operasional, yang memaksa perusahaan untuk meninjau ulang struktur kompensasi. Penurunan laba juga membatasi kemampuan perusahaan untuk mempertahankan tingkat kompensasi dari tahun ke tahun.

**Tabel 1.** Pemberian Kompensasi Karyawan

No	Tahun	Karyawan tetap	Status Karyawan tidak tetap	Total	Prosentase (Naik/Turun)
1	2020	10	10	20	
2	2021	9	8	17	(15%)
3	2022	6	4	10	(41,18%)
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>22</b>		

Sumber : PT SriTex, 2023

Dukungan Perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan setelah dampak dari Covid menjadi aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut, meskipun memerlukan sebuah proses. Meskipun bagian HRD menyatakan ada langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan, di sisi lain karyawan menyampaikan berbagai tantangan. Hasil dari observasi awal mencatat adanya keluhan hubungan yang kurang harmonis antara rekan kerja dan perluasan fleksibilitas waktu kerja sehingga banyak karyawan yang keluar masuk khususnya di bagian produksi. Hal ini menyebabkan turunnya kualitas karyawan dipicu karena semakin berkurangnya pelatihan yang

membutuhkan biaya besar sehingga menimbulkan penurunan produksi yang mengakibatkan penurunan penghasilan dan memicu Turnover Intention pada karyawan setiap tahunnya (Kapunas Ronny Dalekes & Cholid, 2020).

Turnover Intention didefinisikan sebagai sikap individu untuk meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan lain karena adanya ketidakpuasan dan tidak ada lagi komitmen organisasi dari karyawan (Prawitasari, 2016). Salah satu yang menjadi pemicu tingginya turnover karyawan adalah kualitas manajemen. Sistem manajemen yang baik akan membawa pengaruh positif agar karyawan sesuai dengan standar dan mampu mencapai tujuan Perusahaan, antara lain rotation (perputaran) karena faktor umur dengan mempersiapkan calon kader untuk posisi karyawan tersebut ataupun proses pengunduran diri (Dewi Mawadati & Saputra, 2020). Organisasi yang tidak dapat memberikan employee well-being, karyawan akan memiliki niat untuk keluar dari organisasi karena merasa ketidakamanan kerja (Job Insecurity) dan adanya situasi kelebihan peran (Role Overload) sehingga menimbulkan konflik karena seseorang merasakan tugas yang diberikan luas dan mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Redafanza et al., 2023). Ketika organisasi tidak dapat meminilasir tingkat turnover intention, maka akan berisiko kehilangan staf yang kompeten, serta mampu membahayakan kinerja badan usaha (Marcella & Ie, 2022).

**Tabel 2.** Tingkat Presentase Turnover Rate di PT. SriTex, Tbk Tahun 2020 – 2022

No	Keterangan	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Jumlah Karyawan awal tahun	18256	17840	17270
2	Karyawan yang masuk	1595	1944	1720
3	Karyawan yang keluar	2011	2514	2620
4	Jumlah karyawan akhir tahun	17840	17270	16370
<b>Turnover Rate</b>		<b>11%</b>	<b>14%</b>	<b>16%</b>

Sumber : PT. SriTex, 2023

Tabel diatas menunjukkan pada tahun 2020 sampai 2022 Turnover Rate mengalami kenaikan selama 3 tahun terakhir. Penurunan jumlah karyawan relatif tinggi paska pandemik sehingga pendapatan perusahaan relatif ikut menurun. Jumlah karyawan yang masuk mengalami penurunan sebesar 11% dan meningkat 16% pada tahun 2022. Berdasarkan penjelasan diatas maka perlu untuk mengetahui seberapa besar konsep ini dapat dipakai untuk menunjukkan kontribusi Turnover Intention terhadap Employee Well-Being pada karyawan di PT. SriTex”

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### Employee Well-Being

(Ryff, 2017) menyatakan well-being merupakan kemampuan seseorang dalam menerima kelebihan dan kekurangan dirinya sendiri maupun pengalaman-pengalaman masa lalunya (self-acceptance). Kesejahteraan menjadi cara pandang karyawan terhadap apa yang mereka terima. Hal tersebut didasarkan pada beberapa faktor yang memiliki keterkaitan antara karyawan dengan lingkungan kerja, sehingga tercapai kenyamanan, keamanan, dan kepuasan karyawan (Fridayanti et al., 2019). Menurut (Violetta Khoreva, 2018) dan (Wardani et al., 2023) kesejahteraan merupakan

konsep yang menggambarkan kualitas pengalaman dan fungsi kerja karyawan secara keseluruhan meliputi keamanan, keselamatan, ketentraman, serta kemakmuran. Pekerjaan dapat membuat seseorang bahagia dan dapat membuat seseorang tidak bahagia tergantung pada apa yang dilakukan orang tersebut dan bagaimana orang tersebut diperlakukan di tempat kerja. Terdapat tiga komponen pada Well-Being berdasarkan uraian dari (Yunus Mia, 2020) , yaitu :

1. Physical Well-Being, kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesejahteraan mental yaitu kondisi kerja yang aman, terlindungi dan tidak mengganggu kesehatan. Kesehatan fisik yang buruk akan meningkatkan kecemasan, rasa stres akan timbul dan membuat sistem kekebalan tubuh menjadi lemah. Sedangkan kesejahteraan fisik yang baik dapat langsung mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Social Well-Being, memiliki kecenderungan kepada interaksi dan hubungan dengan orang lain seperti memiliki partner untuk berkomunikasi dan berdiskusi, sebagai bagian berkomunitas baik yang tentang pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Social well-being secara positif dapat membantu mengatasi depresi dan ketidakbahagiaan diri yang dialami oleh karyawan serta mempermudah karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja atau dalam tim.
3. Psychological Well-Being, kesejahteraan psikologis cenderung kepada keadaan pikiran. Kebahagiaan, kepuasan tentang hidup, gaji yang baik, kondisi hidup yang baik dan sebagainya merupakan faktor utama dalam kesejahteraan psikologis. Bekerja dalam lingkungan yang sehat akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Pernyataan ini juga dijelaskan oleh (Violetta Khoreva, 2018) bahwa kesejahteraan memiliki komponen utama yaitu, psikologis, kesejahteraan fisik dan kesejahteraan sosial. Komponen psikologis berfokus pada pengalaman subjektif dan fungsi karyawan di lingkungan kerja, kesejahteraan fisik menguraikan kesehatan tubuh, sedangkan kesejahteraan sosial mengacu pada kualitas hubungan antar individu. Kesejahteraan karyawan sangat penting karena memiliki pengaruh yang positif bagi karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian (Fahmi Ananda & Deasy Anggreini Pane, 2018), pihak manajemen dapat meminimalisir turnover intention karena dapat mengelola psychological well-being dan job embeddedness. Jika perusahaan memiliki kebijakan mengenai kesejahteraan serta lingkungan kerja yang baik, hal ini dapat menjadi bahan pertimbahan bahwa karyawan merupakan investasi di masa yang akan datang (Yunus Mia, 2020). Berdasarkan penelitian (Simanjorang, 2023), faktor dalam well-being adalah :

1. Positive Emotions, hal ini berhubungan dengan life satisfaction, resilience, mindfullnes, social reward dan physical health.
2. Engagement, membahas bagaimana melakukan suatu aktivitas dengan life satisfaction dan work satisfaction seseorang. Seberapa besar dedikasi yang dilakukan seorang karyawan berhubungan pekerjaan.
3. Relationship, memiliki hubungan yang baik di lingkungan sekitar dan memiliki hubungan yang dekat dan mutual dengan seseorang menunjukkan well-being yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
4. Meaning, pemaknaan suatu hal atas purpose atau tujuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan akan mendorong karyawan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

5. Achievement adalah pencapaian sendiri adalah persisten atau determinasi seseorang untuk mendapatkan hal yang dia inginkan dan biasanya melalui kerja keras atau dedikasi untuk memahirkan skill yang ia miliki (Coffey et al., 2016).

### **Turnover Intention**

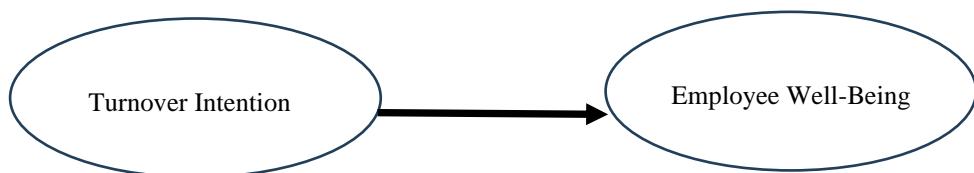
(Atika, 2021) mengemukakan Turnover intention (TI) seorang karyawan untuk memungkinkan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara keputusan pribadi secara tidak paksaan dan paksaan hal ini disebabkan oleh tidak menariknya lagi pekerjaan seorang karyawan dan tertarik dengan pekerjaan yang lebih menjanjikan. (Adrie Oktavio, Michelle Laurent, 2020) menjelaskan bahwa Turnover Intention adalah intensitas keinginan keluar dari organisasi atau antara lain karena adanya jaminan pekerjaan lebih baik diluar organisasi. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya TI dirasa cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain (Mulang, 2022).

1. Usia. Turnover Intention cenderung lebih tinggi pada karyawan muda karena memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan yang lebih menantang dan ingin mendapatkan kepercayaan diri yang lebih besar melalui jalan mencoba-coba melamar kerja di luar organisasi atau Perusahaan.
2. Lama Kerja. Semakin lama masa kerja maka kecenderungan turnover semakin rendah. Perputaran lebih sering terjadi pada karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek. Interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi awal adalah kondisi yang memungkinkan pergantian ini terjadi.
3. Tingkat pendidikan dan kecerdasan. Tingkat kecerdasan yang rendah akan memandang tugas-tugas yang kompleks sebagai tekanan dan sumber kecemasan.
4. Keterikatan pada Perusahaan. Rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja akan menumbuhkan rasa memiliki, keamanan, kemanjuran, tujuan, dan makna hidup, serta citra yang positif. Sebaliknya, jika keterikatan sudah tidak ada maka timbul penurunan motivasi diri untuk berganti pekerjaan dan perusahaan.

Menurut (Mobley et al., 1978), Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat untuk berhenti dari bekerja secara sukarela, dengan indikator Thingking of quitting (Berpikir lebih tenang), Intention to search for alternative (Mencari alternatif lebih baik) dan Intention to quit (Berpikir cepat). Thingking of quitting (Berpikir lebih tenang) merupakan pemikiran individu untuk keluar dari pekerjaan atau tetap menjalankan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dapat menjadi awal karyawan mulai berfikir untuk keluar sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempat kerja. Intention to search for alternative (Mencari alternatif lebih baik) akan menggambarkan perasaan yang berpikir untuk keluar karena telah menemukan tempat yang dirasa lebih baik, hasil ini juga ditunjukkan oleh penelitian Farahtilah, A. (2023) karena workplace wellbeing memberikan pengaruh semakin rendah intensi turnover. Sedangkan Intention to quit (Berpikir cepat) mencerminkan niat seorang individu untuk keluar mulai muncul apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan nantinya diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Ketiga faktor ini dijelaskan memberikan kategori setuju dari hasil penelitian (Roger Bougie, 2024). Dengan menggunakan analisis univariat dan

bivariat, karyawan memiliki keinginan untuk berhenti karena tidak aman kerja sehingga menimbulkan stress kerja (Siahaan et al., 2022).

Untuk menunjukkan adanya kontribusi antara Turnover Intention terhadap Employee Well-Being maka digunakan hipotesis untuk memprediksi hubungan logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan sebagai proposisi. Hal ini dimaksudkan agar jawaban atas masalah dapat ditemukan dan mengkonfirmasi hubungan dugaan dengan harapan dapat menemukan solusi untuk memperbaiki masalah yang dihadapi (Roger Bougie, 2019). Hipotesis penelitian, dapat dibuat sebagai berikut :



**Gambar 1.** Model Penelitian

H0 : Tidak ada kontribusi antara Turnover Intention terhadap Employee Well-Being

H1 : Terdapat kontribusi antara Turnover Intention terhadap Employee Well-Being

### **3. METODA PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan hasil yang diperoleh berupa angka-angka sebagai alat uji berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019). Menurut (Donald R. Cooper, 2014) dan (Fithriyana et al., 2022) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif untuk mengukur dengan tepat perilaku pelanggan, pengetahuan, opini, maupun sikap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan salah satu metode penelitian dengan hasil yang diperoleh berupa angka-angka dan kemudian akan dianalisis dengan analisis data statistik. Populasi penelitian ini melibatkan karyawan PT. SriTex dengan teknik purposive sampling, mendapatkan informasi dari kelompok target karena mereka memenuhi beberapa kriteria yang telah ditetapkan.

Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 377 karyawan dari total karyawan sebanyak 16.370. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus (Krejcie & Morgan, 1970) dengan table sebagai berikut:

500	217	6000	361
550	226	7000	364
600	234	8000	367
650	242	9000	368
700	248	10000	370
750	254	15000	375
800	260	20000	377
850	265	30000	379

**Gambar 2.** Rumus Penentuan sampel menurut Krejcie & V.Morgan, 1970

Untuk mengukur variable bebas menggunakan Turnover Intention Scale 14 (TIS 14) berdasarkan aspek dari (Jacobs & Roodt, 2007), yang telah di adaptasi oleh (Hidayah Ibrahim et al., 2019) dan terdiri dari 14 item dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.720. Sedangkan variabel terikat menggunakan skala employee well-being yang di diadaptasi oleh (Rahmi et al., 2021), dan terdiri dari 18 item berdasarkan aspek yang dikemukakan (Xiaoming Zheng & Zhang, 2015) dengan nilai cronbach alpha 0.830.

Pada penelitian ini, untuk mengetahui kontribusi Turnover Intention dan employee well-being pada karyawan PT. SriTex, dilakukan dua uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak dengan menggunakan one sample komogorov smirnov. Jika residu tidak terdistribusi secara normal, dapat mengarah pada bias dan ketidakakuratan dalam pengujian parameter regresi (Barbara G. Tabachnick, 2013). Jika model regresi dianggap baik apabila memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dan uji linearitas bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas memiliki kontribusi yang linier dengan variabel terikat.

#### 4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Model penelitian ini akan diperjelas menggunakan poin-poin mendasar dari kontribusi Turnover Intension (TI) terhadap Employee Well-Being ( EWB) dengan 3 indikator pada TI dan 4 indikator pada EWB, sebagai berikut (Novrandy & Tanuwijaya, 2022), (Rahmi et al., 2021) :

**Tabel 3.** Operasionalisasi Variabel

Variable	Indikator	Pernyataan	Referensi
Turnover Intension (TI)	TI.1	Thoughts of quitting	Pemikiran tentang pekerjaan sekarang Pemikiran untuk meninggalkan perusahaan Keinginan untuk bolos bekerja
	TI.2	Intention to quit	Keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam

Employee Well-Being (EWB)	TI.3	Intention to search for another job	waktu dekat ini Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lain Keinginan meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan kerja yang lebih baik	(Rahmi et al., 2021)
	EWB.1	Psychological well-being	Saya merasa telah berkembang menjadi manusia yang lebih baik  Saya menyelesaikan urusan sehari-hari dengan baik Secara umum, saya merasa nyaman dengan diri saya sendiri, dan saya percaya diri. Orang lain menganggap saya sebagai seseorang yang bersedia memberikan dan meluangkan waktu saya untuk orang lain. Saya mampu membuat jadwal yang fleksibel untuk pekerjaan saya. Saya senang terlibat dalam pembicaraan yang mendalam dengan keluarga dan teman-teman saya, sehingga kami lebih saling memahami	
	EWB.2	Social well-being	Kontak sosial antar karyawan Isolasi sosial yang dilakukan karyawan Beban kerja yang dilakukan Rasa aman dalam bekerja	
	EWB.3	Workplace well-being	Saya puas dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya Secara umum, saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini. Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya. Saya selalu dapat menemukan cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya. Bekerja merupakan pengalaman yang berarti bagi saya.	

EWB.4	Subjective well-being	Pada dasarnya saya merasa puas dengan pencapaian saya pada pekerjaan saya saat ini. Dukungan sosial Kebersyukuran Forgiveness Personality	(Dewi & Nasywa, 2019)
-------	-----------------------	---	-----------------------

Selanjutnya untuk metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier menggunakan software SPSS 23 dengan variabel TI sebagai variabel independen dan EWB sebagai variabel dependen.

## 5. CONCLUSION, IMPLICATION, SUGGESTION, AND LIMITATIONS

Penelitian ini menjelaskan bagaimana kontribusi antara Turnover Intention terhadap Employee Well-Being pada karyawan PT SriTex. Terdapat pembahasan tentang hubungan antara model, variabel, indikator, dan pertanyaan dari setiap indikator yang telah dibuktikan oleh penulis. Terkait dengan keterbatasan penelitian, asumsi, dan sudut pandang masalah penulis. Kedepannya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya terkait dengan faktor lain yang menjadi kontribusi Turnover Intention tidak hanya dari sudut pandang Employee Well-Being dengan menambahkan indikator untuk penelitian lebih lanjut.

## REFERENCES

- Abduh Rahmat Amri, Ribhan, A. A. (2022). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND PSYCHOLOGICAL WELL\_BEING ON TURNOVER ON HOSPITAL EMPLOYEES. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7. [www.aging-us.com](http://www.aging-us.com)
- Adrie Oktavio, Michelle Laurent, V. W. (2020). "Memprediksi Turnover Intention melalui Employee Motivation dan Employee Engagement di Hotel W Bali -Seminyak." 2, 188–198. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=PT%0Ahttp://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52012PC0011:pt:NOT>
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225–2239. <https://doi.org/10.1002/csr.1960>
- Atika, A. (2021). Menekan Tingkat Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Pt Beton Budi Mulya. [http://repository.unissula.ac.id/24662/2/2040190007\\_fulltextpdf.pdf](http://repository.unissula.ac.id/24662/2/2040190007_fulltextpdf.pdf)
- Barbara G. Tabachnick, L. S. F. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Pearson Education.
- Ceren, P. C., Juan, A. T. A., & Jordi, V. C. (2022). The Effect of Strategy Performance Management Methods on Employee Wellbeing: A Case Study Analyzing the Effects of Balanced Scorecard. *SSRN Electronic Journal*, 1–17.
- Coffey, J. K., Wray-Lake, L., Mashek, D., & Branand, B. (2016). A Multi-Study Examination of Well-Being Theory in College and Community Samples. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 187–211. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9590-8>
- Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well-being. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 54. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15129>
- Dewi Mawadati, & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *FORUM EKONOMI*.

## **Alphabiz: Journal of Management and Digital Business**

Vol. 1, No. 1, Juni 2024, pages 1– 11

- http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI
- Donald R. Cooper, P. S. S. (2014). *Business Research Methods* (P. S. Schindler (ed.); 12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dwiputra, D. R., Rahmi, T., & ... (2023). Turnover Intention dan Employee Well-Being Pada Karyawan Bank. *Edu Sociata: Jurnal Ilmiah Psikologi*, ..., 6(2020).  
http://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/ES/article/view/1349%0Ahttps://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/ES/article/download/1349/740
- Fahmi Ananda, & Deasy Anggreini Pane. (2018). Pengaruh Psychological Well-Being Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 12(1), 1–20. https://doi.org/10.32734/psikologia.v12i1.2246
- Fithriyana, I., Maria, S., & Hidayati, T. (2022). The Relationship between Employee Satisfaction and Employee Performance mediated by Employee Engagement. *Frontiers in Business and Economics*, 1(3), 147–153. https://doi.org/10.56225/finbe.v1i3.120
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psypathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754
- Hidayah Ibrahim, S. N., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*, 40(4), 688–703. https://doi.org/10.1108/IJM-12-2017-0320
- 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
- Kapunas Ronny Dalekes, & Cholid, I. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomi terhadap Turnover Intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1, 78–91.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jmbi Unsrat*, 9(1), 414–430.
- Pratama, A. D. G. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN APOTEK DI KOTA MAGELANG. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 3(4).
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283
- Radzyk, J. (2014). *Validation of a New Social Well - Being Questionnaire*. 18–21.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1990
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 11–22.
- Roger Bougie, U. S. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons, 2019.
- Roger Bougie, U. S. (2024). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*.

## **Alphabiz: Journal of Management and Digital Business**

Vol. 1, No. 1, Juli 2024, pages 1– 11

- Ryff, C. D. (2017). Eudaimonic well-being, inequality, and health: Recent findings and future directions. *International Review of Economics*, 64(2), 159–178. <https://doi.org/10.1007/s12232-017-0277-4>
- Siahaan, S. R., Situngkir, D., Nitami, M., & Wahidin, M. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity dan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Lontara Journal of Health Science and Technology*, 3(2), 88–95. <https://doi.org/10.53861/lontarariset.v3i2.304>
- Simanjorang, F. (2023). *Literature Review : Overtime dan Well Being Employee*. 1(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. . Dina Lalia Wati & M. A. Mohamad Husni, S.E. (eds.)). EUREKA MEDIA AKSARA. <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/564447-manajemen-sumber-daya-manusia-749ea111.pdf>
- Violetta Khoreva, H. W. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being", Employee Relations. *Employee Relations: The International Journal*.
- Wardani, L. M. I., Apriliani, A., Riskinanti, K., Dearly, D., & Sharif, S. B. (2023). The Role of Employee Well-Being as A Moderator: Job Crafting and Work Engagement. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 22–38. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v8i1.19903>
- Wardani, L. M. I., & Noviyani, T. (2020). Employee Well-being as mediator of correlation between Psychological Capital and Psychological Climate. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2), 47–63. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v9i2.14357>
- Xiaoming Zheng, W. Z., & Zhang, H. Zh. and C. (2015). Erratum: Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 645–647. <https://doi.org/10.1002/job.2033>
- Yunus Mia, M. (2020). *Employee well-being and better organization performance*.