

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN
INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN
*CV. PRIME SEVEN ACEH BESAR***

SKRIPSI

Diajukan oleh:

MIFTAHUL FIKRI

NIM. 190901009



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2024**

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN
INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN
CV. *PRIME SEVEN* ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

Miftahul Fikri

NIM. 190901009

Disetujui oleh

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP.197001032014111002


Vera Nova, S.Psi., M.Psi, Psikolog
NIP.198202092023212018

HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN CV. *PRIME SEVEN* ACEH BESAR

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Miftahul Fikri
NIM. 190901009

Pada Hari / Tanggal:
Jumat, 12 Juli 2024
6 Muharram 1446

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua

Sekretaris


Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP.197001032014111002
Penguji I


Vera Nova, S.Psi., M.Psi, Psikolog
NIP.198202092023212018
Penguji II


Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog
NIP. 197609122006041001


Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si.
NIP. 199010312019032014

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Uin Ar-Raniry



Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Miftahul Fikri

NIM : 190901009

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh 12 juli 2024
Yang Menyatakan,



MIFTA
Miftahul Fikri
NIM.190901009

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT dan dukungan dari berbagai pihak, penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul "Hubungan antara *Workplace well-being* dengan Intensi *Turnover* pada karyawan CV.Prime Seven Aceh Besar". Dalam kesempatan ini, dengan segala hormat saya ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ibunda tercinta Ummi Kalsum dan alm. Bapak Zachrial atas segala doa, dukungan, dan pengorbanan yang telah diberikan selama perjalanan penulisan skripsi ini. Kehadiran dan kasih sayang mereka telah menjadi pendorong utama bagi kesuksesan saya dalam menyelesaikan tugas akademis ini. Terima kasih banyak ibunda atas cinta, perhatian, dan doa yang tak pernah lelah. Ibunda adalah sumber inspirasi dan kekuatan yang tak ternilai bagi saya. Semua pencapaian ini adalah bukti dari kasih sayang dan pengorbanan ibunda. Alm. Bapak, meskipun bapak telah berpulang, semangat dan nasihat-nasihat bapak selalu menginspirasi langkah-langkah saya. Terima kasih atas segala dukungan, nasihat, dan kasih

sayang yang telah bapak berikan selama ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan memuliakan roh bapak di sisi-Nya..

Selanjutnya peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, S.Ag., M.Si sebagai Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan sokongan dan semangat kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan 1 bidang Pendidikan dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D. Sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si sebagai Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, penasehat akademik dan juga penguji II yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.

7. Bapak Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si, selaku pembimbing I penulis yang telah senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan motivasi dan arahan kepada penulis.
8. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing II penulis yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan inspirasi, arahan serta telah banyak memberdayakan penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog, selaku penguji I yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
10. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah mendidik, membantu, dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Kepada pihak CV. *Prime Seven* Aceh Besar yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dan kepada seluruh karyawan yang sudah bersedia menjadi responden penelitian.
12. Kepada pihak CV. *PrimeEx* Aceh Besar yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan pengambilan data *try out* di tempat tersebut dan kepada seluruh karyawan yang sudah bersedia menjadi responden penelitian.
13. kakak kandung saya Siti Nur Kamila yang selalu menderikan dorongan yang kuat dan motivasi kepada penulis. Terimakasih karena telah bersedia menjadi tempat keluh kesah penulis.

14. Om dan Tante saya, Nasruddin, Ummi Kustriati, dan Siti Zulaikha, atas dukungan moral dan materi yang telah mereka berikan selama masa perkuliahan saya. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan doa mereka dengan limpahan rahmat dan keberkahan. Terima kasih atas segala dukungan yang tak ternilai harganya.

15. Annisa Rizka Islamiyah S.Psi, yang telah berkontribusi sangat besar dalam penulisan skripsi ini serta meluangkan tenaga dan pikiran dengan penuh dedikasi kepada penulis. Keikhlasan dan dukungan anda telah menjadi penopang utama dalam menyelesaikan tugas akademis ini.

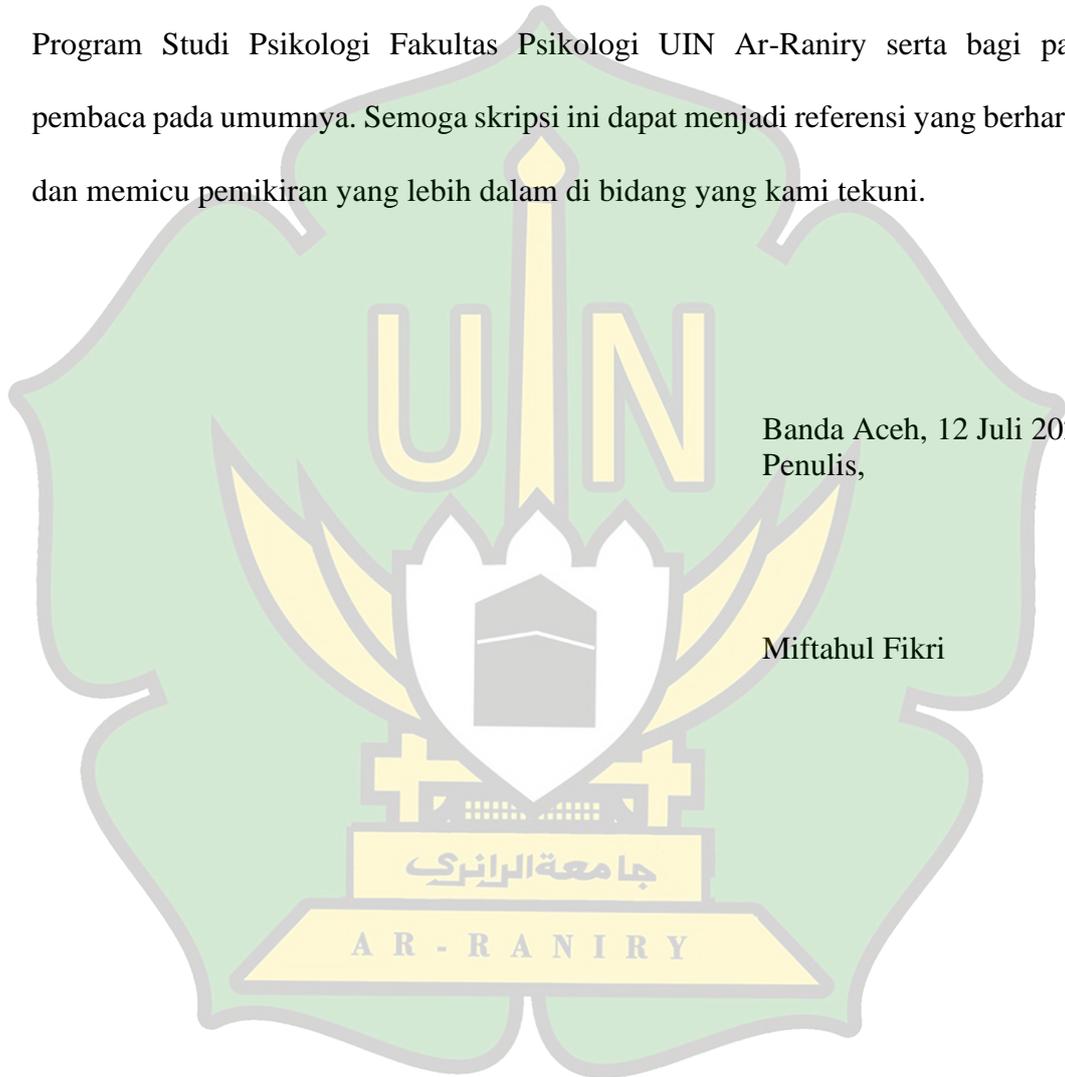
16. , Arief Rachman, Mardhatillah Akbar, Rizki Akbar Pratama S.Psi, Sultan Julinurhata, Yeni Triyana, Said Maizar Ambiya, Ahmad Maulana dan M. Irvan Farabi yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam momen-momen sulit selama penulisan skripsi.

17. Terima kasih Kepada diri sendiri untuk semua usaha dan ketahanan yang telah ditunjukkan hingga hari ini. Kamu telah melewati berbagai rintangan dan terus berdiri teguh meskipun banyak tantangan dan kegagalan yang harus dihadapi. Terima kasih atas semangat yang tidak pernah pudar dan tekad yang terus membara, bahkan di saat-saat tersulit dalam menyusun skripsi ini. Teruslah bersemangat di mana pun kamu berada, dan tetaplah berjuang dengan penuh keyakinan. *Cheers to you*, dan teruskan perjalanan ini dengan penuh semangat!

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena kesempurnaan sejatinya hanyalah milik Allah SWT. Dengan penuh harapan, penulis berharap bahwa karya ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry serta bagi para pembaca pada umumnya. Semoga skripsi ini dapat menjadi referensi yang berharga dan memicu pemikiran yang lebih dalam di bidang yang kami tekuni.

Banda Aceh, 12 Juli 2024
Penulis,

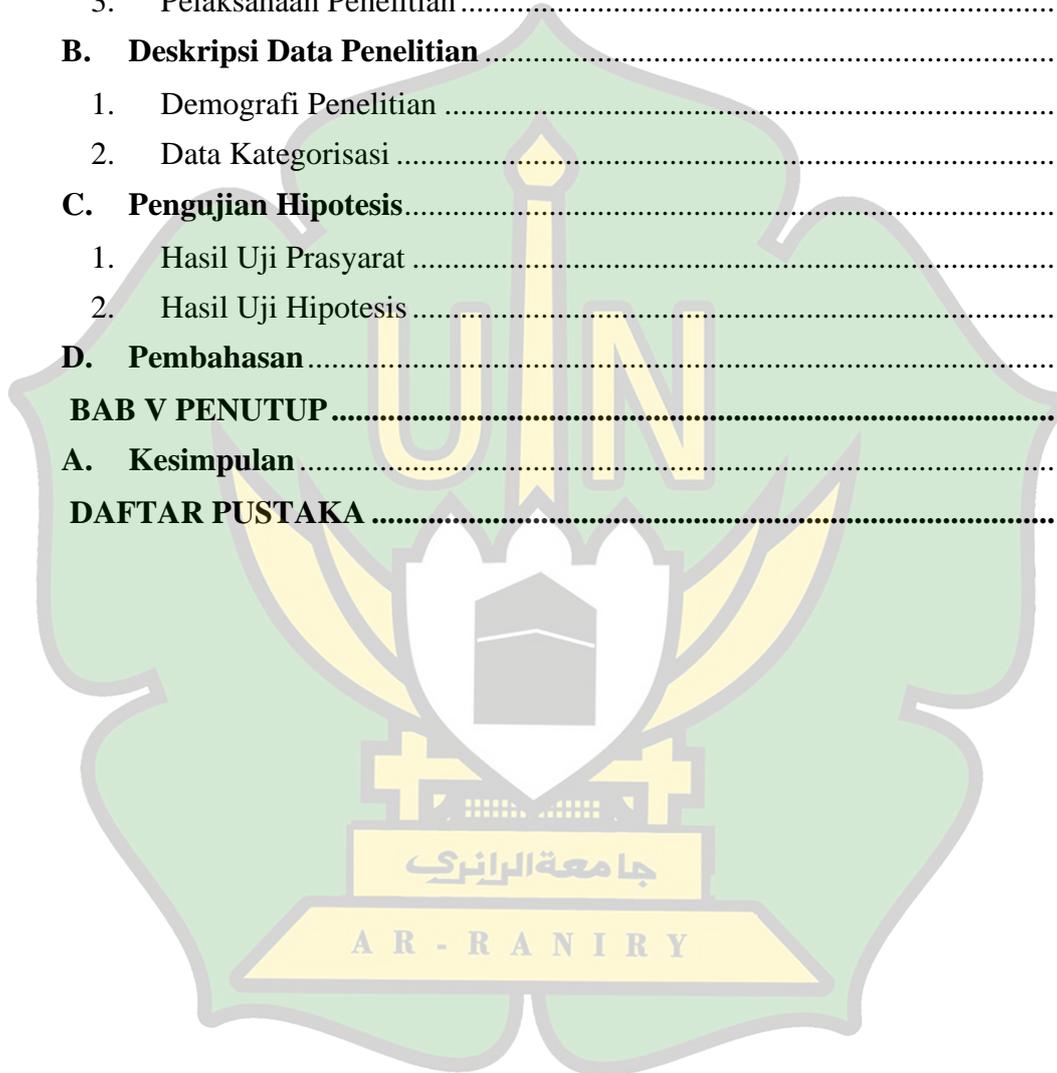
Miftahul Fikri



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Intensi <i>Turnover</i>	9
1. Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	9
2. Aspek-Aspek Itensi <i>Turnover</i>	10
3. Faktor Yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	12
B. <i>Workplace well-being</i>	14
1. Pengertian <i>Workplace well-being</i>	14
2. Dimensi <i>Workplace well-being</i>	15
C. Hubungan Antara <i>workplace well-being</i> dengan Intensi <i>Turnover</i>	18
D. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian	22
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	23
D. Teknik Pengumpulan Data	25
1. Alat Ukur Penelitian.....	25
2. Uji Validitas	30
3. Uji Daya Beda Aitem	33
4. Uji Reliabilitas	37
E. Teknik Analisis Data.....	38
1. Proses Pengolahan Data	38
2. Uji Prasyarat	38

3. Uji hipotesis	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Persiapan dan pelaksanaan penelitian.....	40
1. Administrasi Penelitian	41
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	41
3. Pelaksanaan Penelitian	42
B. Deskripsi Data Penelitian	42
1. Demografi Penelitian	42
2. Data Kategorisasi	45
C. Pengujian Hipotesis.....	49
1. Hasil Uji Prasyarat	49
2. Hasil Uji Hipotesis	50
D. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor skala <i>favorable</i> dan <i>unfavorable workplace well-being</i> dan intensi <i>Turnover</i>	26
Tabel 3. 2 <i>Blue print</i> skala <i>Workplace well-being</i>	28
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> skala intensi <i>turnover</i>	30
Tabel 3. 4 Koefisien CVR Skala Intensitas <i>turnover</i>	33
Tabel 3. 5 Koefisien daya beda aitem skala intensitas <i>turnover</i>	35
Tabel 3. 6 <i>Blueprint</i> akhir skala intensitas <i>turnover</i>	36
Tabel 3. 7 <i>Blueprint</i> skala <i>workplace well-being</i>	36
Tabel 4. 1 Data demografi subjek berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4. 2 Data demografi subjek berdasarkan status pernikahan.....	43
Tabel 4. 3 Data demografi subjek berdasarkan lama waktu bekerja.....	44
Tabel 4. 4 Data demografi subjek berdasarkan bekerja dibagian.....	44
Tabel 4. 5 Data demografi subjek berdasarkan pendapatan sebulan.....	45
Tabel 4. 6 Deskripsi data penelitian <i>workplace well-being</i>	46
Tabel 4. 7 Kategorisasi skala <i>workplace well-being</i>	47
Tabel 4. 8 Deskripsi data penelitian intensitas <i>turnover</i>	47
Tabel 4. 9 Kategorisasi skala intensitas <i>turnover</i>	48
Tabel 4. 10 Uji normalitas hubungan data.....	49
Tabel 4. 11 Uji linieritas hubungan data.....	50
Tabel 4. 12 Uji hipotesis data penelitian.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual21



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Pembimbing
- Lampiran II Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran III Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran IV Surat Izin Telah Menyelesaikan Penelitian Dari Cv. Prime Ex
- Lampiran V Surat Izin Telah Menyelesaikan Penelitian Dari CV. *Prime Seven*
- Lampiran V Kuesioner Try Out
- Lampiran VI Tabulasi Data Try Out
- Lampiran VII Hasil Analisis Data Try Out
- Lampiran VIII Kuesioner Penelitian
- Lampiran IX Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran X Hasil Analisis Data Penelitian
- Lampiran XI Riwayat Hidup



HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN CV. *PRIME SEVEN* ACEH BESAR

ABSTRAK

Karyawan sebagai salah satu aset penting di perusahaan karena suatu keberhasilan dan kesuksesan di perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Keinginan pegawai untuk tetap bertahan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, namun ternyata ada banyak pegawai yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi yang dikenal dengan istilah intensi *turnover*. Salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah *workplace well-being*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan CV. *Prime Seven* Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan pendekatan astatif dengan metode korelasi. Jumlah populasi sebanyak 62 karyawan dengan metode sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian yaitu skala *workplace well-being* dan skala intensi *turnover*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Spearman's correlation*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi rho (ρ) = 0,799 dengan nilai $p = 0,000$, yang berarti terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan CV. *Prime Seven* Aceh Besar.

Kata Kunci : *Workplace well-being*, Intensi *Turnover*, Karyawan

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN CV. *PRIME SEVEN ACEH BESAR*

ABSTRACT

Employees are one of the important assets in a company because success and success in a company is largely determined by the employees in that company. The desire of employees to remain is very necessary in an organization, but it turns out that there are many employees who have the desire to leave the organization, which is known as turnover intention. One of the factors that influences turnover intention is workplace well-being. The aim of this research is to determine the relationship between workplace well-being and turnover intentions among CV.Prime Seven Aceh Besar employees. This research used a quantitative approach with a correlation method. The total population was 62 employees with a saturated sampling method. The research measuring tools are the workplace well-being scale and the turnover intention scale. The data analysis used in this research is Spearman's correlation analysis. The results of the research show that the correlation coefficient $\rho (p) = 0.799$ with a p value = 0.000, which means there is a relationship between workplace well-being and turnover intentions among CV employees. Prime Seven Aceh Besar

Keywords: *Workplace well-being, Turnover Intention, Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah setiap orang yang telah menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran atau dalam bentuk tenaga, kemudian menerima balas jasa kembali atau kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu (Manulang, 2002). Sejalan dengan kamus besar bahasa indonesia (KBBI) yang menyatakan pengertian karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah.

Pengertian karyawan juga disebutkan dalam Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 yang mengatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002) Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Muda et al., (2020) mengungkapkan bahwa suatu keberhasilan dan kesuksesan di perusahaan sangat ditentukan ketika mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal ini yang membuat dalam pengusaha akan sadar dalam nilai

investasi karyawan sebagai salah satu aset penting di perusahaan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia tidak dapat lagi ditunda (Marjuni & Sukmawati, 2015)

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan berdampak buruk pada sikap kerja hingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut intensi *turnover* (Rahmawati & Mikhriani, 2016).

Menurut Munandar (2001) *turnover* adalah suatu model yang menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi karena adanya suatu hal, misalnya (berpikir untuk meninggalkan pekerjaan) hal ini terjadi sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan itu sendiri. Niat tersebut mengacu kepada pemikiran secara kesengajaan karena kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diinginkan, sehingga kondisi perusahaan merupakan pengaruh tertinggi atas kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover* karena pada dasarnya karyawan menginginkan bekerja untuk memenuhi kepuasan yang merupakan faktor terpenting dari munculnya kecenderungan intensi *turnover* (Setiyanto & Hidayati, 2017). sebagaimana yang terlihat dari data hasil wawancara dengan 3 karyawan di CV.Prime Seven.

CV. *Prime Seven* merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kebutuhan rumah tangga. Perusahaan ini mendistribusikan barang seperti bedak bayi, minyak bayi, obat nyamuk dan lain sebagainya. Pada tahun 2022 perusahaan CV. *Prime* memiliki 117 karyawan, kemudian pada tahun 2024 menjadi 62 karyawan. Terlihat penurunan jumlah karyawan yang drastis pada perusahaan tersebut, hal ini membuktikan terjadinya *turnover* yang tinggi pada karyawan. Menurut Harris dan Cameroon (dalam Fitri, 2018) standar tingkat *turnover* pada karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per-tahun adalah terlalu tinggi menurut standarnya. Hasil wawancara dapat dilihat sebagai berikut:

Kutipan wawancara 1 :

”jadi saya sendiri sih sudah melihat-lihat pekerjaan lain, sekiranya nanti ada yang cocok mungkin saya akan keluar.” (AS, Karyawan CV. *Prime Seven*. 19 september 2023)

Kutipan wawancara 2 :

”pengen berhenti cari kerjaan lain bang, tapi sabar-sabar lah disini dulu sampai dapat kerjaan lain. Udah cape juga kerja disini soalnya lembur terus.” (MF, Karyawan CV. *Prime Seven*. 26 Agustus 2023)

Kutipan wawancara 3 :

“kadang mikir juga pengen keluar kerja, tapi sekarang cari kerjaan lain pun susah. Tahan-tahan lah jadi disini karena kalau saya cari kerja di tempat lainpun belum tentu dapat.” (SA, Karyawan CV. *Prime Seven*. 26 Agustus 2023)

Hasil wawancara responden satu mengungkapkan sedang melihat-lihat pekerjaan lain. Hasil wawancara responden dua berbeda dikarenakan ingin berhenti bekerja setelah mendapatkan pekerjaan yang lain. Hasil wawancara responden tiga terkadang berfikir untuk keluar kerja tetapi terhalang dengan lapangan kerja yang sedikit. Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

karyawan pada CV. *Prime Seven* yang merasakan berbagai macam permasalahan dalam bekerja sehingga muncul intensi *turnover*.

Salah satu penyebab tingginya intensi *turnover* pada suatu perusahaan adalah lingkungan yang buruk (yuniza, 2002). Hal senada juga dikemukakan oleh Griffeth (2004) yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja adalah sarana prasarana yang ada di sebuah perusahaan, sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Watoni dan Suyono (2020) juga menyatakan lingkungan yang sehat dan mensejahterakan karyawan di tempat kerja akan menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya atau biasa dikenal dengan istilah *workplace well-being*.

Menurut Slem, Kern, dan Brodrick (2015) *workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan ditempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja. Selain itu Cvenkel (2020) juga mengemukakan definisi *workplace well-being* yaitu kesejahteraan yang didapatkan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi sebagai upaya untuk membantu kesehatan fisik dan mental ditempat kerja sehingga berdampak positif bagi organisasi. *Workplace well-being* meliputi *health*, yaitu gejala fisiologis dan psikologis. Karyawan yang tidak merasakan *workplace well-being* perlahan-lahan akan merasa lelah baik secara fisik maupun psikis sehingga memicu Intensi *turnover*.

Maka dari itu ketidaksejahteraan dalam lingkungan kerja (*workplace well-being*) dapat mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* bagi karyawan, ini

didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pisanti, Montgomery dan Quick (2017) yang mengungkapkan bahwa tingginya pergantian karyawan bisa terjadi karena menurunnya kesejahteraan ditempat kerja yang menyebabkan munculnya sikap-sikap berpotensi untuk meninggalkan suatu organisasi. Dalam penelitian Choirina dan Budiani (2021) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel *workplace well-being* dengan variabel intensi *turnover*. Begitu pula menurut Amalia (2018) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan adanya kesejahteraan dilingkungan kerja membuat pekerja menjadi nyaman dan bisa bekerja dengan jangka waktu yang lama.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti merasa tertarik untuk melihat hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *Turnover* pada karyawan CV. *Prime Seven*.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan CV. *Prime Seven* Aceh Besar ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan Intensitas *turnover* pada karyawan CV. *Prime Seven* Aceh Besar

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan juga referensi bagi perkembangan ilmu terkhusus dalam bidang psikologi industri dan organisasi. penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya dalam meneliti mengenai *workplace well-being* dan intensi *turnover*

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kenyamanan kerja antara karyawan dengan perusahaan sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan intensi *turnover*

b. Bagi perusahaan CV. Prime Seven Aceh Besar

Bagi perusahaan peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam menyikapi kendala intensi *turnover* yang dihadapi di perusahaan CV. Prime Seven Aceh Besar.

c. Bagi peneliti

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan rujukan kepada penelitian selanjutnya serta informasi yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai *workplace well-being* dan intensi *turnover*

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui melalui sub-kajian yang sudah ada pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya komparasi (perbandingan), apakah terdapat unsur-unsur perbedaan ataupun persamaan dengan konteks

penelitian ini, diantara hasil penelitian terdahulu yang menuntut peneliti terdapat kemiripan namun terdapat beberapa perbedaan dalam identifikasi variabel, karakteristik subjek, jumlah dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian hubungan antara *Workplace well-being* dengan Intensi *Turnover* Karyawan PT XY Surabaya pernah diteliti oleh Choirina & Budiani (2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di seluruh divisi yang berada di PT XY Surabaya yang berjumlah 470 karyawan dan jumlah sample yang diambil dari populasi tersebut sebanyak 146 karyawan. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan *product moment*. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, populasi beserta sampel.

Penelitian yang dilakukan Wilis et al., (2023) mengenai peranan *workplace well-being* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Milenial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif non eksperimen. Sample yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 134 karyawan. Analisis data pada penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, jumlah populasi beserta sampel.

Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Susetya (2021) dengan judul “Pengaruh *workplace well-being* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Balong. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan Teknik *purposive sampling*. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Balong dengan jumlah 45 karyawan. Adapun analisis data

pada penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, jumlah populasi beserta sampel.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sianipar & Haryanti (2014) dengan judul "Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan Intensi *Turnover* pada karyawan bidang produksi CV.X" jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan *cluster sampling* dengan total responden 53 karyawan. Analisis data pada penelitian menggunakan. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, jumlah populasi beserta sampel.

Selanjutnya penelitian dari Susilo & Satrya (2019) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif serta populasi 187 karyawan. Adapun analisis data pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, jumlah populasi beserta sampel.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas maka yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian, subjek penelitian dan salah satu variabel penelitian. Belum ditemukan penelitian yang mengkaji mengenai hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *Turnover* pada karyawan PT. *Prime Seven* Aceh Besar.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Intensi *Turnover*

1. Pengertian Intensi *Turnover*

Menurut Choirina & Budiani (2021) bahwa Intensi *turnover* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan suatu organisasi demi mendapatkan pekerjaan lainnya yang lebih baik dengan tujuan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi.

Riedel (dalam Choirina & Budiani, 2021) menyebutkan bahwa intensi *turnover* adalah rencana sukarela karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi yang berdampak buruk bagi perusahaan, salah satunya menurunnya produktivitas karyawan. Keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh munculnya persepsi akan mudahnya mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Abelson (dalam Susanto, 2019) mendefinisikan Intensi *turnover* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Sedangkan menurut Griffeth (dalam Choirina & Budiani, 2021) intensi *turnover* adalah hasrat karyawan untuk berhenti. intensi *turnover* merupakan ketidaksejahteraan karyawan ditempat kerja sehingga memunculkan pemikiran karyawan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain baik secara lembaga ataupun tidak dengan tujuan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi.

Menurut Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) mengatakan intensi *turnover* pada karyawan adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh

individu yang memiliki niat untuk berpindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menggunakan definisi intensi *turnover* yang sesuai dengan pendapat Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) mengatakan bahwa intensi *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang memiliki niat untuk berpindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi.

2. Aspek-Aspek Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) mengemukakan terdapat beberapa aspek intensi *turnover* diantaranya:

- a) *Think of quitting* (berpikir untuk meninggalkan organisasi) karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal ini yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.
- b) *Intention of search* (Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain) karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja

- c) *Intention to quit* (Keinginan untuk meninggalkan perusahaan) karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya niat untuk mengundurkan diri dan mulai memastikan dirinya untuk berhenti dari perusahaan.

Menurut teori Booth & Hamer (2007) aspek intensi *turnover* terdiri dari:

1. Tingkat komitmen, yaitu menanyakan mengenai tingkat moral karyawan dan mengenai perusahaan,
2. Kepuasan kerja, ialah berkaitan dengan tingkat karyawan yang mengalami kepuasan kerja, pekerjaan yang dilakukan diakui dan diapresiasi oleh perusahaan,
3. Dukungan manajemen, berhubungan dengan tingkat pekerjaan menjadi lebih mudah, mendapatkan arahan yang jelas dari manajer perusahaan, memahami standar dan tujuan yang dicapai dalam pekerjaan, pekerjaan dikelola dengan baik, memperoleh pelatihan yang cukup, karyawan telah memiliki alat kualitas dan perlengkapan dalam melakukan pekerjaan, karyawan mendapatkan informasi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan memperoleh review kinerja atau diskusi karir,
4. Perkembangan karir, mengenai tingkat kepuasan karyawan dengan perkembangan karir dan persepsi karyawan dengan kewajaran gaji yang diterima
5. Peningkatan kerja, berkaitan dengan pandangan karyawan mengenai adanya peningkatan kerja selama menekuni pekerjaan.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah disebutkan di atas, peneliti mengacu kepada aspek yang disebutkan oleh Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) yaitu *Think of quitting* (berpikir untuk meninggalkan organisasi), *Intention of search* (Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain) dan *Intention to quit* (Keinginan untuk meninggalkan perusahaan) dikarenakan aspek ini sangat menggambarkan dari variabel intensi *turnover* pada penelitian ini.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Intensi *Turnover*

Menurut Griffeth (2004) faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* ada 5 yaitu:

1. Kepribadian (personality).

Personality adalah signifikansi praktik dari mekanisme dalam mengembangkan ukuran yang dapat memprediksi munculnya perilaku intensi *Turnover* karena dengan adanya kepribadian bisa dijadikan sebagai tinjauan untuk melihat motif, atau kekuatan secara khusus yang menjadikan lima teori besar menjadi kekuatan dan keaktifan dalam suatu kelekatan perilaku. Lima tipe kepribadian yaitu *neurotism* (kemantapan emosional), *ekstraversi* (ekstraversi), *openes to experience* (keterbukaan terhadap hal baru), *agreeableness* (mampu berspakat), *conscientiuness* (mendengarkan kata hati).

2. Budaya organisasi

yaitu nilai-nilai yang dianut oleh kelompok organisasi dan dijadikan sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sebagaimana mereka berperilaku dalam suatu organisasi.

3. Performa *evaluation system*

merupakan pemberian perilaku dari perusahaan kepada karyawan dalam memberikan hasil secara kuantitas maupun secara kualitas untuk mengembangkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pengembangan evaluasi kinerja sebagai salah satu bentuk identifikasi yang dilakukan secara konsisten dalam mengukur kinerja karyawan.

4. Struktur organisasi

perusahaan yang mempengaruhi munculnya keinginan kepada karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya.

5. Faktor lingkungan kerja

Merupakan sarana prasarana yang ada disebuah perusahaan, sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik bisa memunculkan perasaan sejahtera bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya ditempat kerja. Lingkungan kerja yang sejahtera membantu karyawan dalam menyelesaikan tuntutan kerja dan menimbulkan rasa puas terhadap penyelesaian tugas yang telah diberikan. Lingkungan yang sehat dan mensejahterakan karyawan di tempat kerja akan menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang sejahtera dalam istilah psikologi disebut juga sebagai *workplace well-being*.

B. Workplace well-being

1. Pengertian Workplace well-being

Menurut Fridayanti et al., (2019) *workplace well-being* mencakup sebuah persepsi mengenai kesejahteraan yang dirasakan terhadap aspek-aspek terkait pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Secara spesifik terkait dengan semua aspek kehidupan kerja, mulai dari kualitas dan keamanan lingkungan fisik, hingga bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, iklim di tempat kerja dan organisasi kerja.

Menurut Cvenkel (dalam Choirina & Budiani, 2021) *workplace well-being* merupakan kesejahteraan yang didapatkan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi sebagai upaya untuk membantu kesehatan fisik dan mental ditempat kerja sehingga berdampak positif bagi organisasi. Menurut Choirina & Budiani (2021) *workplace well-being* adalah kesejahteraan karyawan di tempat kerja sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan baik kebutuhan pribadi, jaminan kesehatan fisik maupun kesehatan mental yang dijadikan sebagai upaya untuk optimalisasi terhadap potensi yang dimiliki karyawan disuatu perusahaan.

Menurut Cooper & Quick (2017) kesejahteraan ditempat kerja adalah proses individu dapat pengoptimalan potensi yang dimilikinya sebagai upaya dalam mencapai kesejahteraan atau kesuksesan dalam suatu organisasi. Seorang individu bisa dikatakan sejahtera dalam dunia kerja apabila mampu menerima dan memberikan dukungan sesama rekan kerja sehingga bisa tercapai kehidupan yang bertujuan dan bermakna. Paschoal dan Tamayo (dalam Oliveira et al., 2020) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai prevalensi emosi positif di tempat

kerja serta persepsi individu bahwa dalam pekerjaannya ia dapat mengekspresikan dan mengembangkan potensi keterampilan dan kemajuan untuk mencapai tujuan hidupnya.

Berdasarkan sejumlah definisi, peneliti memutuskan untuk mengadopsi definisi dari Paschoal dan Tamayo (dalam Oliveira et al., 2020) yang menyatakan bahwa *workplace well-being* sebagai prevalensi emosi positif di tempat kerja serta persepsi individu bahwa dalam pekerjaannya ia dapat mengekspresikan dan mengembangkan potensi keterampilan dan kemajuan untuk mencapai tujuan hidupnya.

2. Dimensi *Workplace well-being*

Demo & Paschoal (2016) mengungkapkan ada tiga dimensi dari *workplace well-being* yaitu :

a) *Positive Affect* (pengaruh positif)

Positive affect atau pengaruh positif dapat dipahami sebagai seberapa besar karyawan merasakan emosi dan suasana hati seperti kenyamanan yang ditandai dengan perasaan ketenangan, kesenangan yang ditandai dengan perasaan keceriaan, dan antusiasme.

b) *Negative Affect* (pengaruh negatif)

Negative affect atau pengaruh negatif dapat dipahami sebagai perasaan yang mencakup emosi tidak menyenangkan seperti kecemasan, ketidaksenangan dan depresi.

c) *Fulfillment* (kepuasan)

Fulfillment atau kepuasan dapat dipahami sebagai pengalaman subjektif pekerja yang ditandai dengan pencapaian diri, pengembangan potensi, pencapaian tujuan dan makna hidup serta keterlibatan yang intens dalam kegiatan.

Dimensi *Workplace well-being* menurut Page (2005) sebagai berikut:

1. Dimensi Intrinsik

Dimensi instrinsik terdiri dari aspek-aspek yang mengacu pada perasaan karyawan terkait tugas-tugas yang dimiliki dari tempat kerja mereka. Dimensi instrinsik ini terdiri dari lima aspek, yaitu:

a) Tanggung jawab dalam Kerja.

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan organisasi dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Makna Pekerjaan.

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal, maupun untuk skala yang lebih luas

c) Kemandirian dalam Pekerjaan.

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan individu bahwa dirinya dipercaya untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri, tanpa petunjuk dari manajemen.

d) Penggunaan Kemampuan dan Pengetahuan dalam Bekerja

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

e) Perasaan Berprestasi dalam Bekerja

Aspek ini didefinisikan sebagai rasa memiliki pencapaian tertentu terkait dengan tujuan yang berhubungan dengan kerja.

2. Dimensi Ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik adalah dimensi yang mengacu kepada hal-hal dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dimensi ini terdiri dari delapan aspek sebagai berikut:

a) Penggunaan waktu yang Sebaik-baiknya

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan mengenal waktu kerjanya merupakan hal yang penting karena memungkinkan karyawan untuk membentuk keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance).

b) Kondisi Kerja

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja seperti ruang kerja dan budaya organisasi.

c) Supervisi

Aspek ini didefinisikan sebagai karyawan terhadap perlakuan atasan, seperti perlakuan baik, pemberian dukungan, pemberian bantuan ketika dibutuhkan, umpan balik yang sesuai dan penghargaan dari atasan

d) Peluang Promosi

Aspek ini didefinisikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang secara professional

e) Pengakuan terhadap Kinerja yang Baik

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa di lingkungan kerja mereka, mereka telah menghasilkan kinerja yang baik dan yang tidak mendapatkan perlakuan yang berbeda.

f) Penghargaan sebagai individu ditempat Kerja

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan diterima sebagai individu baik oleh keluarga maupun atasan mereka

g) Upah (pay)

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dan lingkungan kerja.

h) Keamanan Pekerjaan

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan dengan rasa aman di posisi pekerjaan mereka.

Berdasarkan dimensi-dimensi yang telah disebutkan di atas, peneliti mengacu kepada dimensi yang disebutkan oleh Demo & Paschoal (2016) yaitu *Positive Affect* (pengaruh positif), *Negative Affect* (pengaruh negatif) di tempat lain) dan *Fulfillment* (kepuasan) dikarenakan dimensi ini sangat menggambarkan dari variabel *workplace well-being* pada penelitian ini.

C. Hubungan Antara *workplace well-being* dengan Intensi *Turnover*

Dalam menjalankan profesi dan pekerjaannya karyawan mengharapkan agar memiliki kenyamanan didalam pekerjaannya atau disebut juga dengan *workplace well-being*. Menurut Paschoal dan Tamayo (dalam Oliveira et al., 2020) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai prevalensi emosi positif di tempat

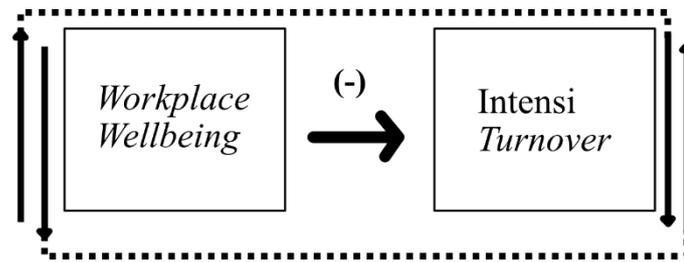
kerja serta persepsi individu bahwa dalam pekerjaannya ia dapat mengekspresikan dan mengembangkan potensi keterampilan dan kemajuan untuk mencapai tujuan hidupnya.

Menurut Bryson (dalam Agustin & Maryam, 2022) *workplace well-being* merupakan kesejahteraan baik secara fisik ataupun mental yang didapatkan oleh karyawan ditempat kerja. Karyawan merasa sejahtera apabila hak-haknya terpenuhi dan lingkungan kerja yang memadai dapat menghasilkan karyawan yang optimal dalam bekerja dan meminimalisir adanya intensi *turnover* pada karyawan. Theobald (Choirina & Budiani, 2021) juga menyebutkan bahwa *workplace well-being* adalah kebahagiaan yang didapatkan seseorang ditempat kerja. Kebahagiaan berhubungan dengan lingkungan kerja, rekan kerja, rasa dihormati ditempat kerja dan perlakuan dari orang-orang sekitar. Kesejahteraan karyawan mudah diketahui dengan adanya kebahagiaan ketika berada di tempat kerja yang memunculkan rasa nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga memunculkan rasa senang ketika bekerja karena kesejahteraan karyawan terpenuhi (Laksmi & Santi Budiani, 2015). Pisanti, Montgomery dan Quick (2017) mengungkapkan bahwa tingginya pergantian karyawan bisa terjadi karena menurunnya kesejahteraan ditempat kerja yang menyebabkan munculnya sikap-sikap berpotensi untuk meninggalkan suatu perusahaan

Turnover karyawan yang tinggi dapat menjadi masalah serius bagi berbagai perusahaan, baik besar maupun kecil. Dampak dari pemborosan akibat pergantian karyawan yang tinggi bisa merusak stabilitas serta produktivitas perusahaan. *Turnover* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh prospek kerja yang buruk pada

perusahaan, rasa tidak hormat dalam artian perusahaan tidak memberikan rasa nyaman secara instrinsik bagi karyawan, dan perasaan tidak nyaman dilingkungan kerja. Menurut Irawan Setiyanto & Nurul Hidayati (2017) faktor yang mempengaruhi munculnya intensi *turnover* pada karyawan diantaranya stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover*, artinya semakin tinggi *workplace well-being* maka semakin rendah intensi *turnover* nya atau sebaliknya semakin rendah *workplace well-being* maka semakin tinggi intensi *turnover* nya. Menurut Choirina & Budiani (2021) bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan suatu organisasi demi mendapatkan pekerjaan lainnya yang lebih baik dengan tujuan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi. Karyawan yang tidak merasakan *workplace well-being* akan memunculkan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover*, artinya semakin tinggi *workplace well-being* maka semakin rendah intensi *turnover* nya atau sebaliknya semakin rendah *workplace well-being* maka semakin tinggi intensi *turnover* nya.

Maka penulis membuat kesimpulan bahwa semakin tinggi *workplace well-being* dan semakin rendah intensi *turnover*, begitu pula sebaliknya semakin rendah *workplace well-being* maka semakin tinggi intensi *turnover*nya, kesimpulan dapat juga dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2. 1
kerangka konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu terdapat hubungan negatif antara *workplace Well-Being* dengan intensi *turnover* pada karyawan CV. *Prime seven* Aceh Besar. Semakin tinggi *workplace well-being* seorang karyawan maka semakin rendah intensi *turnover*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *workplace Well-Being* maka semakin tinggi intensi *turnover*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Sugiyono mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang melandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Lestari, 2015). Menurut V.Wiratna dan Sujarweni (dalam Pratama, 2019) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk penelitian ini adalah metode penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk menguji keeratan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti sehingga dimungkinkan untuk melihat hubungan antara dua variabel (Azwar, 2017). Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada Karyawan CV. *Prime Seven*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian. Variabel penelitian dapat berupa apapun juga yang variasinya diperhatikan agar dapat diambil kesimpulan mengenai fenomena yang terjadi dan kaitannya dengan fenomena lain. Misalnya kesimpulan mengenai

sebab-akibat, kesimpulan mengenai perbedaan, kesimpulan mengenai hubungan suatu hal dengan hal lainnya, kesimpulan mengenai kecenderungan, dan lain sebagainya (Azwar, 2017). Gravetter & Wallnau mendefinisikan variabel sebagai “karakteristik atau kondisi yang berubah atau memiliki nilai yang berbeda bagi setiap individu”(Rahman, 2016)

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwasanya variabel bebas merupakan variabel *predictor* atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun Variabel terikat merupakan variabel yang bergantung atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel mempunyai banyak istilah, yaitu *criterion*, *outcome*, *effect* dan *response* variabel. Adapun yang menjadi variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : *Workplace Well-being*
2. Variabel Terikat (Y) : Intensi *Turnover*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Workplace well-being*

Workplace well-being merupakan prevalensi emosi positif di tempat kerja serta persepsi individu bahwa dalam pekerjaannya ia dapat mengekspresikan dan mengembangkan potensi keterampilan dan kemajuan untuk mencapai tujuan hidupnya. Untuk mengukur *workplace well-being* menggunakan dimensi Demo & Paschoal (2016) yaitu *positive affect* (pengaruh positif), *negative affect* (pengaruh negative) dan *fullfillment* (kepuasan).

2. Intensi *Turnover*

Turnover diartikan sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan intensi *turnover* merupakan tanda awal terjadinya *turnover*, karena terdapat hubungan yang signifikan antara intensi *turnover* dan *turnover* yang terjadi. Untuk mengukur intensi *turnover* menggunakan aspek mobley (Ardan & Jaelani, 2021) yaitu *think of quitting* (berpikir untuk meninggalkan organisasi), *intention of search* keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain), *intention to quit* (keinginan untuk meninggalkan perusahaan).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Maka populasi yang ingin diteliti oleh peneliti yaitu karyawan CV. *Prime Seven*. Berdasarkan data yang diberikan oleh CV. *Prime Seven* pada tanggal 23 Februari tahun 2024 berjumlah 62 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2008). Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *sampling total* (*sampling jenuh*). *Sampling total* adalah teknik penarikan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel (Darmadi, 2014). hal ini digunakan karena populasi dalam penelitian terbatas, sehingga sampel dalam penelitian ini terdiri dari 62 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Teknik pengumpulan data adalah sebuah teknik atau cara yang dilakukan peneliti untuk bisa mengumpulkan data yang terkait dengan permasalahan dari data yang diambilnya. Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkapkan fakta empirik mengenai variabel yang diteliti (Azwar, 2017).

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penyebaran skala penelitian. Skala merupakan sebuah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengungkapkan suatu konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu. Skala merupakan salah satu dari data faktual yang berarti bahwa data yang diperoleh dari subjek berdasarkan anggapan bahwa subjeklah yang lebih mengetahui keadaan sebenarnya dan karena itu peneliti berasumsi bahwa informasi yang diberikan oleh subjek adalah fakta yang benar (Azwar, 2017).

Sugiyono (Lestari, 2015) menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala ini memiliki gradasi dari yang sangat positif hingga yang sangat

negatif, ia terdiri dari 4 pilihan respon yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) (Sagala, 2021).

Skala likert ini terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Aitem pernyataan yang *favorable* adalah aitem yang mendukung atau memihak pada objek sikap dan aitem pernyataan yang *unfavorable* adalah aitem yang tidak mendukung objek sikap (Azwar, 2017). Sistem penilaian untuk aitem *favorable* bergerak dari 1 sampai 4, sedangkan pada aitem *unfavorable* sistem penilaiannya bergerak dari 4 sampai 1. Skala disebarakan melalui *via online* sehingga dapat mudah didapatkan data meskipun mahasiswa tidak berada di satu tempat yang sama.

Tabel 3. 1
Skor skala favorable dan unfavorable workplace well-being dan itensi Turnover

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Adapun skala yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah skala *workplace well-being* dan Intensi *Turnover* skala dengan urairan berikut:

a. Skala *Workplace well-being*

Dalam Penelitian ini Skala *workplace well-being* yang dipakai untuk pengambilan data merupakan skala yang di adopsi dari sabawa, Sافرلسyah, nova (2022) yang di susun berdasarkan modifikasi dari (Demo & Paschoal, 2016). Adapun aspek *workplace well-being* yang digunakan penelitian adalah sebagai berikut:

1. perspektif kesejahteraan individu

perspektif kesejahteraan individu yaitu kehidupan dan kesejahteraan ditempat kerja seseorang baik secara fisik maupun secara mental, dalam dimensi ini bisa dipertimbangkan antara persamaan dan perbedaan dalam mendapatkan kesejahteraan antar karyawan karena kesejahteraan karyawan ditempat kerja didasarkan pemenuhan kebutuhan secara fisik maupun psikologis berdasarkan pada perasaan positif karyawan yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan serta dukungan spiritual di tempat kerja.

2. perspektif kesejahteraan

perspektif kesejahteraan dalam kelompok yakni perasaan sejahtera ditempat kerja karena karyawan mendapatkan pemenuhan kesejahteraan yang terfokus pada kualitas hubungan interpersonal karyawan seperti adanya dukungan sosial pada karyawan, pemimpin berelasi dengan baik kepada karyawan, serta pemangku kepentingan masyarakat atau stake holder.

3. perspektif organisasi

perspektif organisasi yang berfokus pada interaksi yang terjadi dalam konteks organisasi yang mempengaruhi baik buruknya individu dan berdasarkan pada pengalaman kerja secara efektif yang mencakup kebijakan dan fasilitas organisasi dalam mengembangkan perilaku atau aktivitas humanistik ketika di tempat kerja.

Tabel 3. 2
Blue print skala Workplace well-being

Dimensi	Indikator	Aitem		Total	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1. <i>Positive Affect</i>	• Perasaan ketenangan	1 & 16	2 & 15	12	39%
	• Perasaan keceriaan	3 & 18	4 & 17		
	• Antusiasme	5 & 20	6 & 19		
2. <i>Negative Affect</i>	• Kecemasan	7 & 22	8 & 21	9	29%
	• Ketidaksenangan	9	23		
	• Depresi	25	10 & 24		
	• Pencapaian diri	27	26		
3. <i>Fulfillment</i>	• Pengembangan potensi	11 & 29	12 & 28	10	32%
	• Pencapaian tujuan dan makna hidup	13	30		
	• Keterlibatan yang intens dalam kegiatan	31	14		
	total	15	16		

b. Skala Intensi *Turnover*

Skala Intensi *turnover* dalam penelitian ini di susun oleh peneliti yang dapat diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Mobley (Ardan & Jaelani, 2021) yaitu :

1. *Think of quitting* (berpikir untuk meninggalkan organisasi)

Dimulai sejalan dengan meningkatnya ketidakpuasan dari karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, sehingga pilihan untuk berhenti dari pekerjaan juga meningkat. Model tersebut menunjukkan bahwa tahapan kognitif dimulai pada saat individu mulai berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya (*think of quitting*). Hal ini

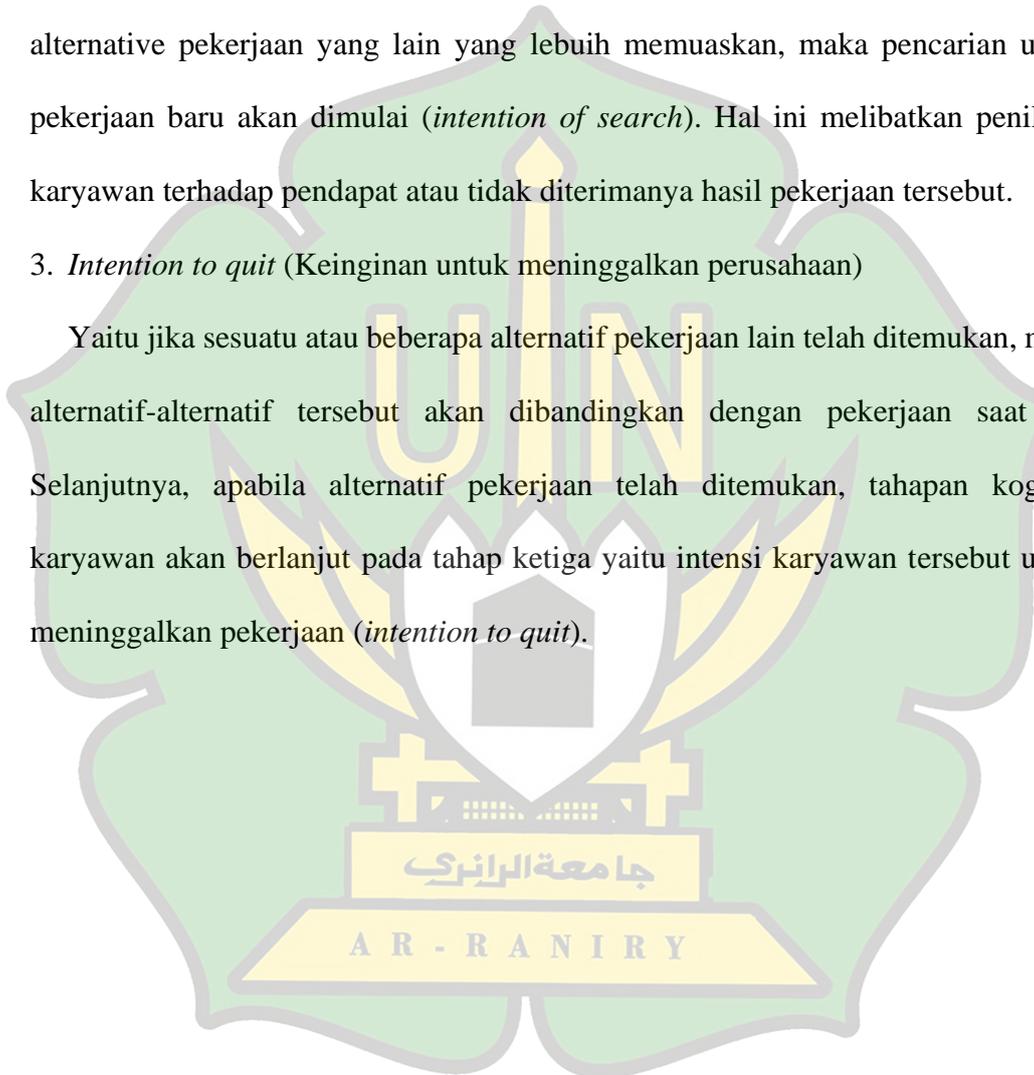
melibatkan penilaian antara hal-hal yang diharapkan dari pekerjaannya yang baru dengan harga yang harus dibayar jika meninggalkan pekerjaannya sekarang.

2. *Intention of search* (Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain)

Yaitu apabila individu menemukan bahwa terdapat peluang untuk mendapatkan alternative pekerjaan yang lain yang lebih memuaskan, maka pencarian untuk pekerjaan baru akan dimulai (*intention of search*). Hal ini melibatkan penilaian karyawan terhadap pendapat atau tidak diterimanya hasil pekerjaan tersebut.

3. *Intention to quit* (Keinginan untuk meninggalkan perusahaan)

Yaitu jika sesuatu atau beberapa alternatif pekerjaan lain telah ditemukan, maka alternatif-alternatif tersebut akan dibandingkan dengan pekerjaan saat ini. Selanjutnya, apabila alternatif pekerjaan telah ditemukan, tahapan kognitif karyawan akan berlanjut pada tahap ketiga yaitu intensi karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*).



Tabel 3. 3
Blueprint Skala intensi turnover

Aspek/ Domain	Indikator	No. Aitem		total	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1. <i>Thinking of Quitting</i> (Pikiran untuk keluar dari perusahaan)	Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan	11,23,38	3,13,32	6	40%
	Menarik diri dari perusahaan	15,25,36	10,18,42	6	
	Membandingbandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.	4,31,44	16,21,33	6	
2. <i>Intention to Search</i> (Intensi untuk mencari pekerjaan lain)	Melihat-lihat lowongan kerja di media online.	1,17,34	6,22,39	6	40%
	Melihat-lihat lowongan kerja di media offline	9,28,45	8,26,35	6	
	Menanyakan informasi lowongan pekerjaan	5,20,43	12,29,41	6	
3. <i>Intention to Quit</i> (Keinginan untuk meninggalkan perusahaan)	Menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan	7,14,24,30,40	2,19,27,37	9	20%
Total		23	22	45	100%

2. Uji Validitas

Azwar menyatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil

ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur (Matondang, 2009).

Pada penelitian ini akan diuji validitas isi dengan *Content Validity Ratio* (CVR). Haynes menyatakan bahwa secara umum definisi validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen instrument asesmen relevan dan mewakili konstruk alat ukur yang ditargetkan untuk tujuan tertentu (Ihsan, 2015).

Lawche's CVR (*Content Validity Ratio*) merupakan salah satu metode yang digunakan secara luas untuk mengukur validitas isi. mengusulkan rasion validitas isi (CVR) untuk mengukur derajat kesepakatan para ahli dari satu item dan yang dapat mengekspresikan tingkat validitas konten melalui indicators tunggal yang berkisar dari -1 sampai 1 (Lawche, 1975)

Data yang digunakan untuk menghitung CVR diperoleh dari hasil penelitian sekelompok ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME) (Azwar, 2016). Lawshe mengusulkan bahwa setiap penilai / *Subject Matter Experts* (SME) yang terdiri dari panel ahli untuk menjawab pertanyaan untuk setiap item dengan tiga pilihan jawaban yaitu 1) esensial, 2) berguna tapi tidak esensial, 3) tidak perlukan. Menurut lawshe, jika lebih dari setengah panelis menunjukkan bahwa item penting / esensial, maka item tersebut memiliki setidaknya validitas isi yang cukup (Hendryadi, 2017).

Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00. Bilamana $CVR > 0,00$ berarti bahwa 50% lebih dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial. Semakin lebih besar CVR dari angka 0 maka semakin esensial dan semakin tinggi

validitas isinya. Semua aitem yang memiliki CVR yang negatif atau sama dengan nol jelas harus dieliminasi, sedangkan aitem-aitem yang CVR nya positif diartikan sebagai memiliki validitas-isi dalam kadar tertentu (Azwar, 2016).

Statistik CVR dirumuskan sebagai:

$$CVR = (2n_e/n) - 1$$

Keterangan:

CVR : Content Validity Ratio

n_e : Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”.

N : Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Adapun, kriteria yang dapat ditentukan peneliti untuk menentukan pemilihan aitem yang digunakan berdasarkan kepada korelasi aitem total yaitu sesuai dengan batasan $r_{ix} > 0,25$ untuk aitem intensi *turnover*. Aitem-aitem yang mencapai koefisien korelasi di atas 0,25 berarti mempunyai hasil yang memuaskan, sedangkan aitem yang mencapai koefisien korelasi di bawah 0,25 berarti tidak memuaskan dan dapat dipertimbangkan. Hal ini dikarenakan aitem yang berkorelasi secara positif dan signifikan merupakan aitem dengan daya beda yang baik (Azwar, 2017).

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Tabel 3. 4
Koefisien CVR Skala intensi Turnover

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	17	1	33	1
2	1	18	1	34	1
3	1	19	1	35	1
4	1	20	1	36	1
5	1	21	1	37	1
6	0,3	22	1	38	1
7	1	23	1	39	1
8	1	24	1	40	1
9	1	25	1	41	1
10	1	26	1	42	1
11	1	27	0,3	43	1
12	1	28	1	44	1
13	1	29	1	45	1
14	1	30	1		
15	1	31	1		
16	1	32	1		

Hasil komputasi Content Validity Ratio skala *turnover* intention yang peneliti gunakan dengan expert judgment sebanyak 3 orang, berdasarkan hasil yang diperoleh dari skala intensi *turnover* di atas memperlihatkan bahwa koefisien CVR di atas nol (0) sehingga semua aitem dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda Aitem R - R A N I R Y

Azwar Uji daya beda item dilakukan untuk melihat sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur. Aitem yang memiliki daya beda tinggi yaitu aitem yang mampu membedakan mana subjek yang bersikap positif dan mana subjek yang bersikap negatif (Chairani, 2016).

Azwar menyatakan bahwa prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem adalah memilih aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala atau memilih aitem yang hasil ukurnya sesuai dengan hasil ukur skala sebagai keseluruhan. Pengujian daya beda aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala (koefisien korelasi aitem total). Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Khalif & Abdurrohimi, 2019). Data tersebut akan diolah menggunakan program *SPSS 26.0 for windows*.

Pearson Product Moment atau analisis korelasi berguna untuk mencari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan data berbentuk interval dan ratio. Koefisien korelasi itu berkisar 0,00 dan + 1,00 (korelasi positif) dan atau diantara 0,00 sampai -1,00 (korelasi negatif), tergantung pada arah hubungan positif atau negatif. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa korelasi tersebut positif, dan koefisien bertanda negatif menunjukkan arah korelasi yang negatif. Sedangkan koefisien yang bernilai 0,00 menunjukkan tidak adanya korelasi antara variabel X dan Y.

Berikut rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y.
- x = Deviasi dari mean untuk menilai variabel X.
- y = Deviasi dari mean untuk nilai Y.
- $x.y$ = Jumlah perkalian antara nilai X dan Y.
- x^2 = Kuadrat dari nilai x.
- y^2 = Kuadrat dari nilai y.

Azwar menyatakan bahwa sebagai kriteria pemilihan aitem terbesar korelasi aitem-total biasanya digunakan batasan $r_{ix} > 0,30$. (Asriananti, 2018)

a) Uji Daya Beda Aitem Skala Intensi *Turnover*

Hasil analisis daya beda aitem skala Intensi *Turnover* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 5

Koefisien daya beda aitem skala intensi turnover

No	rix	No	rix	No	rix
1	0,814	17	0,874	33	0,798
2	0,812	18	0,825	34	0,848
3	0,807	19	0,823	35	0,845
4	0,833	20	0,857	36	0,864
5	0,856	21	0,799	37	0,839
6	0,876	22	0,862	38	0,879
7	0,836	23	0,814	39	0,817
8	0,825	24	0,798	40	0,839
9	0,853	25	0,809	41	0,858
10	0,845	26	0,809	42	0,836
11	0,838	27	0,799	43	0,854
12	0,868	28	0,835	44	0,806
13	0,844	29	0,847	45	0,818
14	0,831	30	0,829		
15	0,858	31	0,802		
16	0,800	32	0,798		

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 45 aitem nilainya di atas 0,30 sehingga 45 item tersebut dapat digunakan dan tidak ada aitem yang gugur.

Tabel 3. 6
Blue Print Akhir Skala intensi Turnover

Aspek/ Domain	No. Aitem		total
	<i>F</i>	<i>UF</i>	
1. <i>Thinking of Quitting</i> (Pikiran untuk keluar dari perusahaan)	11,23,38	3,13,32	18
	15,25,36	10,18,42	
	4,31,44	16,21,33	
2. <i>Intention to Search</i> (Intensi untuk mencari pekerjaan lain)	1,17,34	6,22,39	18
	9,28,45	8,26,35	
	5,20,43	12,29,41	
3. <i>Intention to Quit</i> (Keinginan untuk meninggalkan perusahaan)	7,14,24,30,40	2,19,27,37	9
Total	23	22	45

b) Skala *Workplace well-being*

Dalam penelitian ini skala *workplace well-being* yang dipakai untuk pengambilan data merupakan skala yang di adopsi dari Sabawa, Safrilsyah, Nova (2022) yang di susun berdasarkan modifikasi dari skala Demo & Paschoal (2016). Dengan $\alpha=0,902$ sehingga tidak perlu melakukan *try out*. Berikut merupakan *Blue Print* skala *Workplace well-being*:

Tabel 3. 7
Blue Print skala *Workplace well-being*:

No	Dimensi	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Positive Affect</i>	1,16,3,18	2,15,4,17	12
		5,20	6,19,8,31	
2	<i>Negative Affect</i>	7,22,9	8,21,23	9
		25	10,24	
3	<i>Fulfillment</i>	27,11,29	26,12,28	10
		13,31	30,14	
total		15	16	31

4. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2015) diterjemahkan dari kata reliabilitas. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Salah satu formula konsistensi internal yang populer adalah formula koefisien alpha (α). Data untuk menghitung koefisien reliabilitas *alpha cronbach* diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden, Azwar (2012).

Menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dikategorikan seperti tabel berikut:

Tabel 3. 8

Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

No	Kriteria	Koefisien
1.	Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
2.	Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
3.	Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
4.	Kurang Reliabel	0.200 – 0.400 (Rendah)
5.	Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = 2 [1 - (Sy1^2 + Sy2^2) / Sx^2]$$

Keterangan :

$Sy1^2$ dan $Sy2^2$ = Varian skor Y1 dan Varian skor Y2

Sx^2 = Varian skor X

a) Uji reliabilitas skala *Workplace well-being*

Dikarenakan peneliti menggunakan skala yang di adopsi dari Sabawa, Safrilsyah, Nova (2022) maka hasil uji reliabilitas pada skala *workplace well-being* diperoleh $\alpha = 0,902$ sehingga skala ini dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi.

b) Uji reliabilitas intensi *turnover*

Hasil uji reliabilitas pada skala intensi *turnover* diperoleh $\alpha = 0,982$ sehingga skala ini dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi.

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Proses pengolahan data pada penelitian ini dilakukan peneliti dengan menggunakan *microsoft excel* untuk melakukan skoring dari hasil data penelitian dan membuat tabulasi penelitian. Kemudian, pengolahan data dilanjutkan dengan melakukan uji daya beda aitem, uji prasyarat dan uji hipotesesis menggunakan bantuan SPSS version 26.0 *for windows*.

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji normalitas sebaran.

Menurut Saeful dan Bahrudin uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data yang nantinya akan berkaitan dengan pemilihan statistik. Peneliti menggunakan uji normalitas data dilakukan dengan grafik dan melihat besaran angka signifikansi Kolmogorof-Smirrov dengan kriteria pengujian : a) jika angka signifikan (SIG) $> 0,05$, maka data distribusi normal. b) jika angka signifikansi (SIG) $< 0,05$, maka distribusi tidak normal.

b. Uji linieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Limanto, 2018).

3. Uji hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan negatif antara *workplace Well-Being* dengan intensi *turnover* pada karyawan CV. *Prime seven* Aceh Besar. Semakin tinggi *workplace Well-Being* seorang karyawan maka semakin rendah intensi *turnover*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *workplace Well-Being* maka semakin tinggi intensi *turnover*, dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi Product Moment dari Pearson, apabila data tidak berdistribusi normal maka dilakukan dengan analisis korelasi dari Rank Spearman. Menurut (Periantolo, 2016) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis data yang digunakan melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) version 26.0 for windows.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan pelaksanaan penelitian

Persiapan dan pelaksanaan penelitian ini diawali dengan peneliti melakukan penyusunan skala *Workplace well-being* dan skala Intensi *turnover*. Penyusunan skala *Workplace well-being* yang di adopsi dari Sabawa, Safrilsyah, Nova (2022) berdasarkan modifikasi dari (Demo & Paschoal, 2016). Adapun penyusunan skala Intensi *turnover* disusun berdasarkan teori dan aspek Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) lalu diturunkan menjadi indikator kemudian diturunkan menjadi beberapa item berdasarkan aspek tersebut.

Skala penelitian yang telah disusun selanjutnya di uji validitasnya terlebih dahulu dengan melalui uji validitas oleh *expert Judgement* untuk dilihat apakah aitem-aitem yang dibuat sudah sesuai atau tidak. Selanjutnya setelah selesai uji validitas, peneliti menyiapkan kuesioner untuk dilakukannya *try out*. Peneliti melakukan uji daya beda aitem agar melihat koefisien korelasi aitem pada skala yang telah disebarkan dan dari hasil ini peneliti menemukan beberapa aitem gugur yang nantinya tidak dapat dipakai lagi pada saat penelitian dilaksanakan. Kemudian, barulah peneliti menyiapkan kuesioner penelitian untuk dibagikan secara langsung kepada karyawan CV. *Prime Seven* Aceh Besar. Adapun, beberapa hal yang perlu di persiapkan oleh peneliti sebelum mengambil data yaitu menyiapkan beberapa administrasi seperti halnya membuat izin surat penelitian.

1. Administrasi Penelitian

Penelitian ini diawali dengan melakukan administrasi yang perlu disiapkan oleh peneliti sebelum melakukan *try out* dan penelitian. Administrasi pertama yang dilakukan peneliti adalah menyiapkan surat izin *try out* penelitian untuk dilakukan pada CV. *PrimeEx* karena dalam hal ini diperlukan surat izin untuk melakukan *try out* ditempat tersebut. Pada tanggal 3 April 2024 peneliti meminta surat izin kepada bagian Kassubag Akademik untuk *try out* penelitian. Kemudian pada tanggal 28 Mei 2024 peneliti kembali kepada bagian Kassubag Akademik untuk membuat surat izin penelitian dan pada tanggal 28 Mei peneliti mengantarkan surat sekaligus melakukan penelitian di CV. *Prime Seven* Aceh Besar.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan Uji coba alat ukur penelitian (*try out*) pada penelitian ini menggunakan *try out* tidak terpakai yaitu peneliti melakukan uji coba penelitian ditempat yang berbeda dengan tempat dilakukannya penelitian tetapi dengan karakteristik responden yang sama atau homogen dengan populasi penelitian. Maka dari itu, peneliti melakukan *try out* penelitian di CV. *Prime Ex* yang juga merupakan salah satu anak perusahaan yang sama dari CV. Bintang Prima Perkasa.

Skala penelitian yang disebarkan peneliti terdiri dari 45 aitem pada skala intensi *turnover*. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa agar mendapatkan data distribusi nilai pengukuran mendekati normal maka diperlukan minimal 30 responden untuk uji kuesioner. Maka dari itu, skala penelitian pada *try out* penelitian ini disebarkan kepada 33 Karyawan yang bekerja pada CV. *Prime Ex*.

3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan Penelitian dimulai dari tanggal 28 sampai tanggal 29 Mei 2024 dengan menyebarkan kuesioner atau skala penelitian secara daring melalui direktur kepada karyawan CV. *Prime Seven* sebagai sampel pada penelitian. Skala penelitian yang disebarkan peneliti terdiri dari 31 aitem pada skala *Workplace well-being* dan 45 aitem pada skala intensi *turnover* sehingga seluruh skala penelitian berjumlah 76 aitem. Skala penelitian berbentuk *google form* yang dibagikan secara daring kepada sampel penelitian. Kemudian, peneliti melakukan analisis data menggunakan bantuan *SPSS versi 26.0 for windows*.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Populasi yang dipakai peneliti dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. *Prime Seven* Aceh Besar dengan mengambil seluruh karyawan menjadi sampel yang digunakan pada penelitian ini. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 62 karyawan. Berikut data demografi sampel yang diperoleh pada penelitian.

a) Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 41 (66,1%) orang dan jumlah sampel perempuan sebanyak 21(33,9%). Dapat dikatakan sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang berjenis kelamin laki-laki, sebagaimana terlihat pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1
Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase(%)
Laki-laki	41	66%
Perempuan	21	34%
Jumlah	62	100%

b) Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan hasil data penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel yang menikah yaitu berjumlah 15 karyawan (24%), jumlah sampel yang belum menikah sebanyak 47 karyawan (76%) dan jumlah sampel yang janda/duda tidak ada . Data demografi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 2
Data Demografi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah (n)	Persentase(%)
Menikah	15	24%
Belum Menikah	47	76%
Janda/ Duda	-	-
Jumlah	62	100%

2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Berdasarkan hasil data penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa lama waktu bekerja dari responden seluruhnya dibawah 5 tahun yang berjumlah 62 karyawan (76%). Menurut Tarwaka (2017) menyatakan secara besar masa kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu:

- a) Masa kerja baru adalah berusia < 5 tahun
- b) Masa kerja lama adalah berusia ≥ 5 tahun

Data demografi lama waktu bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4. 3

Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Lama Waktu Bekerja	Jumlah (n)	Persentase(%)
< 5 tahun	62	100%
≥5 tahun	-	-
Jumlah	62	100%

3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Bekerja Dibagian (Misalnya: staf, manager, dsb)

Berdasarkan hasil data penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini yaitu Admin *finance* (20%). Data demografi dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini

Tabel 4. 4

Data Demografi Subjek Berdasarkan Bekerja Dibagian

Bekerja Dibagian	Jumlah (n)	Persentase(%)
Motoris	9	14%
Admin Finance	12	20%
Bagian Delivery	10	16%
Bagian Gudang	6	10%
Bagian Pengiriman	8	13%
Salesman	8	13%
SPG	9	14%
Jumlah	62	100%

4. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendapatan Sebulan

Berdasarkan hasil data penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel memiliki pendapatan sebulan hanya pada dua kategori yaitu Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 7 karyawan (11%) dan Rp. 2.000.000 – Rp.3.500.000 yaitu 55 karyawan (89%).

Tabel 4. 5

Data Demografi Subjek Berdasarkan Pendapatan Sebulan

Pendapatan Sebulan	Jumlah (n)	Persentase(%)
< Rp.1.000.000	-	-
Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000	7	11%
Rp. 2.000.000 – Rp. 3.500.000	55	89%
Rp. 3.500.000 – Rp. 5.000.000	-	-
> Rp. 5.000.000	-	-
Jumlah	62	100%

2. Data Kategorisasi

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut (Azwar, 2017) kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luas interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian sampel penelitian terdiri dari tiga kategori, yaitu sedang, rendah dan tinggi.

a. Skala *Workplace well-being*

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel *workplace well-being* dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Deskripsi Data Penelitian Workplace well-being

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
<i>Workplace well-being</i>	124	31	75	49	113	43	90,8	21

Keterangan rumus skor hipotetik:

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan nilai jawaban.

M (*mean*) = Dengan rumus (skor maks + skor min) : 2

SD (standar Deviasi) = Dengan rumus s (skor maks - skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 31, maksimal 124, mean 75 dan standar deviasi 49. Sedangkan Data empirik menunjukkan jawaban minimal 43, maksimal 113, mean 90,8 dan standar deviasi 21. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan pada pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorisasian pada skala *workplace well-being*.

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq M < + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD < X$

Keterangan:

X = Rentang Butri Pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan pada kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi dari *workplace well-being* sebagaimana pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7

Kategorisasi Skala Workplace well-being

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase%
Rendah	$X < 69,8$	6	10%
Sedang	$69,8 \leq X < 111,8$	53	85%
Tinggi	$111,8 \leq X$	3	5%

Berdasarkan kategorisasi skala *workplace well-being* pada karyawan CV. *Prime Seven Aceh Besar* secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang rendah berjumlah 6 karyawan (10%), berada pada kategori sedang 53 karyawan (85%) dan pada kategorisasi tinggi berjumlah 3 karyawan (5%), artinya *workplace well-being* pada karyawan CV. *Prime Seven Aceh Besar* mayoritas tergolong pada kategori sedang yaitu 53 (85%).

b. Skala Intensi *Turnover*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan data di lapangan) dari variabel intensi *turnover*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut

Tabel 4. 8

Deskripsi Data Penelitian Intensi Turnover

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Intensi <i>Turnover</i>	180	45	112,5	67,5	165	66	132,6	29,4

Keterangan rumus skor hipotetik:

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan nilai jawaban.

M (*mean*) = Dengan rumus (skor maks + skor min) : 2

SD (standar Deviasi) = Dengan rumus s (skor maks - skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 45, maksimal 180, mean 112,5 dan standar deviasi 67,5. Sedangkan Data empirik menunjukkan jawaban minimal 66, maksimal 165, mean 132,6 dan standar deviasi 29,4. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan pada pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorisasian pada skala intensi *turnover*.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq M < + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD < X \end{aligned}$$

Keterangan:

- X = Rentang Butri Pertanyaan
M = Mean (rata-rata)
SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapati hasil kategorisasi skala intensi *turnover* adalah sebagaimana tertera pada tabel berikut.

Tabel 4. 9

Kategorisasi Skala Intensi Turnover

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase%
Rendah	$X < 103,2$	6	10%
Sedang	$103,2 \leq X < 162$	52	84%
Tinggi	$162 \leq X$	4	6%

Berdasarkan kategorisasi skala *intensi turnover* pada CV. *Prime Seven Aceh Besar* secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *intensi turnover* yang rendah berjumlah 6 karyawan (10%), berada pada kategori sedang 52 karyawan (84%) dan pada kategorisasi tinggi berjumlah 4 mahasiswa (6%), artinya

intensi turnover pada karyawan CV. *Prime Seven Aceh Besar* mayoritas tergolong pada kategori sedang yaitu 52 (84%).

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji prasyarat perlu dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis.

Pada penelitian ini uji prasyarat dilakukan dalam dua pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 26.0 for windows dengan uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh hasil uji dari kedua variabel penelitian yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 10

Uji Normalitas Hubungan Data

Variabel Penelitian	Koefisien K-S	ρ
<i>Workplace well-being</i>	0.250	0.000
<i>Intensi Turnover</i>	0.254	0.000

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas, Menunjukkan bahwa variabel *workplace well-being* menunjukkan data berdistribusi tidak normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien *Kolmogorov-smirnov* (K-S) sebesar 0.250 dan nilai signifikasi (P) sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Data penelitian pada variabel *intensi turnover* berdistribusi tidak normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien *Kolmogrof-Smirnov* (K-S) sebesar 0,254 dan nilai signifikasi (P) sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Maka dari itu kedua variabel dinyatakan tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan syarat untuk dilakukannya uji hipotesis hubungan yang bertujuan melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus adalah jika nilai signifikansi pada linearitas $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada table 4.11 dibawah ini.

Tabel 4. 11
Uji Linearitas Hubungan Data

Variabel Penelitian	F linearity	ρ
<i>Workplace well-being</i> <i>Intensi Turnover</i>	4053.326	0,000

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji linearitas seluruh hubungan memperoleh nilai signifikan 0,000 dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan linear dan tidak menyimpang dari garis lurus.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Pada penelitian ini uji hipotesis Yang di gunakan metode korelasi *Spearman* dikarenakan data tidak berdistribusi normal. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat sebagai mana tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4. 12
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Spearman's Correlation</i>	ρ
<i>Workplace well-being</i> <i>Intensi Turnover</i>	0,799	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi rho (ρ) yaitu 0,799 hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada sampel penelitian ini. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi *workplace well-being* maka intensi *turnover* juga semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *workplace well-being* maka intensi *turnover* juga semakin rendah. Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$), yang artinya bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada sampel penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan CV. *Prime Seven* aceh besar. Berdasarkan hasil analisis korelasi rho (ρ) dari Spearman maka terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* (hipotesis diterima).

Berdasarkan hasil uji kategorisasi pada skala *workplace well-being* menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *workplace well-being* yang rendah berjumlah 6 karyawan (10%) sedangkan karyawan dengan tingkat *workplace well-being* yang sedang berjumlah 53 karyawan (85%) dan karyawan dengan tingkat *workplace well-being* yang tinggi berjumlah 3 karyawan (5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV. *Prime Seven* mayoritas memiliki *workplace well-being* yang berada pada kategori sedang yang berjumlah 53 karyawan dengan presentase sebesar 85%. Adapun hasil dari uji kategorisasi skala intensi *turnover* pada karyawan CV. *Prime Seven* menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat

intensi *turnover* yang rendah berjumlah 6 karyawan (10%) sedangkan dengan tingkat intensi *turnover* yang sedang berjumlah 52 karyawan (84%) dan dengan tingkat intensi *turnover* yang tinggi berjumlah 4 karyawan (5%). Maka dalam hal ini karyawan memiliki *workplace well-being* dan intensi *turnover* yang masing-masing berada pada kategori sedang.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Hamif et al., 2023) dengan judul Pengaruh *personal resources* dan *workplace well-being* terhadap keterikatan karyawan dan *turnover intention* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistic Container dan didapatkan hasil *Workplace Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Dikarenakan tidak sesuai ataupun bertolak belakang arah hubungannya. Peneliti melakukan wawancara lanjutan pada direktur dan beberapa karyawan cv.Prime Seven Aceh Besar pada tanggal 25 juni 2024 dengan tujuan untuk mengembangkan hipotesis yang lebih spesifik.

Berikut Kutipan wawancara dengan direktur CV.Prime Seven:

“...CV. Prime Seven sendiri sudah berdiri kurang lebih 6 tahun semenjak covid penurunan kinerja dagambar In penghasilan mulai menurun. Hingga tahun 2023 harus memindahkan kurang lebih 50 karyawan ke bpp. Sudah ada rencana penutupan sih fik. Antara penutupan sementara atau pergantian produk penjualan...” (FA, Laki-Laki, Direktur CV. Prime Seven Aceh Besar, 25 juni 2024)

Berikut kutipan wawancara Y:

“...Saya bekerja di bagian spg sekitaran 3 tahunan. Sebenarnya saya suka bekerja disini tapi mendengar isu mau penutupan saya sudah melakukan pengajuan untuk pindah ke induk perusaha karena lebih stabil. Saya juga sedang mencari

pekerjaan lain untuk berjaga-jaga... ”(Y, Perempuan, Karyawan CV. Prime Seven Aceh Besar, 25 juni 2024)

Berikut kutipan wawancara ATM:

“...Saya sebagai salesman disini, awal bekerja sih lancar dikarenakan banyak memenuhi target dan dapat bonus juga. Untuk pekerjaan sebenarnya saya merasa cocok tapi saya ingin pindah ke perusahaan induk karena produk di perusahaan induk lebih banyak diminati masyarakat aceh...” (ATM, Laki-laki, Karyawan CV. Prime Seven Aceh Besar, 25 juni 2024)

Berdasarkan wawancara tersebut, ditemukan bahwa CV. *Prime Seven* sedang mengalami ketidakpastian operasional yang signifikan. Kondisi ini memicu munculnya intensi *turnover* di kalangan beberapa karyawan. Sebenarnya, para karyawan merasa nyaman dengan situasi kerja yang ada saat ini. Namun, adanya isu tentang kemungkinan penutupan perusahaan dan kenyataan bahwa perusahaan induk yang lebih stabil mendorong karyawan untuk melakukan *turnover*.

Metode pengumpulan data menggunakan Google Form bisa menimbulkan bias serta membatasi peneliti dalam menambahkan informasi melalui pertanyaan terbuka kepada responden. Dalam proses pengambilan data, terdapat kemungkinan bahwa informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan pemikiran, anggapan, serta pemahaman setiap responden, dan faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian kuesioner. Dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut, poin-poin ini sebaiknya dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *workplace well-being* dengan intensi *turnover* pada karyawan CV. *Prime Seven* Aceh Besar. Analisis data pada penelitian ini memperoleh nilai koefisien korelasi rho (ρ) = 0,799 dengan nilai signifikansi $\rho = 0,000$ ($p < 0,05$). Karena nilai $\rho < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover*. Nilai *Spearman Correlation* 0,799 menunjukkan arah hubungan yang sangat signifikan kearah positif yang artinya semakin tinggi *workplace well-being* maka semakin tinggi pula intensi *turnover* dan semakin rendah *workplace well-being* maka semakin rendah pula intensi *turnover*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi karyawan CV. *Prime Seven* Aceh Besar

Karyawan diharapkan untuk dapat berupaya serta berkontribusi agar terciptanya tempat kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga menurunkan intensi *turnover*

2. Bagi perusahaan CV. *Prime Seven* Aceh Besar

Peneliti berharap agar perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang nyaman bagi karyawannya, baik dari segi emosional positif seperti hubungan yang

baik antar vertikal (atasan ke bawahan) maupun horizontal (sesama karyawan), kemudian perusahaan juga diharapkan untuk lebih terbuka terhadap kebutuhan karyawan dengan melakukan diskusi terbuka mengenai harapan, tantangan, dan kebutuhan mereka. Dalam menghadapi ketidakpastian kondisi perusahaan, seperti ketidakpastian ekonomi yang dapat mempengaruhi stabilitas perusahaan, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi beberapa solusi. Komunikasi yang transparan mengenai kondisi perusahaan dan langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi ketidakpastian dapat membantu mengurangi kecemasan karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat memperdalam pengetahuan tentang intensi *turnover* dengan mengidentifikasi dan menghubungkan berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti kepribadian, budaya organisasi, performa *evaluation system* dan struktur organisasi. Penelitian lebih lanjut diharapkan tidak hanya mengeksplorasi faktor-faktor yang secara langsung berhubungan dengan intensi *turnover*, tetapi juga menginvestigasi pengaruh dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Ini termasuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tertentu dapat mempengaruhi atau mengubah kekuatan dan arah hubungan antara variabel utama yang berkaitan dengan intensi *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). *Well-Being Workplace for Pt X Employees in Sidoarjo*. *Academia Open*, 6, 8-9
<https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>
- Amalia. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Universitas Negeri Yogyakarta.7(6), 625
- Ardan, muhammad, SKM. , M. K., & Jaelani, A. S. Kep. , M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*.
- Asriananti, P. R. (2018). *Hubungan antara Kualitas Komunikasi dengan Kesepian pada Istri Anggota TNI yang Pernah Ditinggal Bertugas*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 60
- Azwar, S. (2015). *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar Edisi II*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI).
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. (Anggota IKAPI) Pustaka Belajar.
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry: Predicting the role of individual, organisational and environmental factors. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 35(4), 289–307.
<https://doi.org/10.1108/09590550710736210>
- Chairani, L. (2016). *Hubungan Antara Konflik dengan Prasangka pada Siswa Pesantren Mawaridussalam, Batang Kuis, KAB. Deli Serdang*. Universitas Medan Area Sumatera Utara, 87.
- 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.v8i4.41186>
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The Handbook of Stress and Health : a Guide to Research and Practice*. John Wiley & Sons, Incorporated.
- Cvenkel, N. (2020). *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health*.
- Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Alfabeta.

- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paideia*, 26(63), 35–43. <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605>
- Fitri, N. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 3 di Yogyakarta: The Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment of Yogyakarta's 3 Star Hotels Employees. 427
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Griffeth, R. W. (2004). *Innovative Theory on Employee Turnover*.
- Hamif, S. W., Isyandi, I., & Samsir, S. (2023). Pengaruh Personal Resources dan Workplace Well Being Terhadap Keterikatan Karyawan dan Turnover Intention pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistic Container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 55 <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1015>
- Hasan, A. (2008). *Manajemen Pemasaran dan Marketing*. Alfabeta. Hendryadi. (2017). Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner
- Ihsan, H. (2015). Validitas Isi Alat Ukur Penelitian: Konsep dan Panduan Penilaiannya. *Pedagogia: Jurnal Pendidikan*, 13.
- Irawan Setiyanto, A., & Nurul Hidayati, S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Khalif, Abdul, & Abdurrohimi. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebahagiaan Pada Narapidana Di Lapas Perempuan Kelas II A Semarang*. Ppsula: Prosiding Berkala Psikologi. 1, 10
- Laksmi, K. K., & Santi Budiani, M. (2015). *Psychological Well Being dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan*. In *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 6(1). 51-52
- Lawche, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*.
- Lestari, T. (2015). *Kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan*. Nuha Medika.
- Limanto, D. A. (2018). *Analisis Bauran Pemasaran 7P terhadap Keputusan Pembelian Pie Susu pada Pie & Co*. Universitas Ciputra.

- Manulang. (2002). *Manajemen sumber daya manusia (G. indonesia (ed.); edisi kese) ghalia indonesia.*
- Marjuni, & Sukmawati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV. Sah Media.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian: *Jurnal Tabularasa PPS Unimed.*
- Muda, I., Abubakar, E., Akuntansi, M., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, dan Manajemen Laba terhadap Penghindaran Pajak Dimoderasi oleh Political Connection. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 375–392. <https://doi.org/10.17509/jrak.v8i2.22807>
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi.*
- Oliveira, Á. F., Gomide, S., & poli, B. V. S. (2020). Antecedents of well-being at work: Trust and people management policies. *Revista de Administracao Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace.*
- Periantolo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi.* Pustaka Belajar.
- Pisanti, R., Montgomery, A. J., & Quick, J. C. (2017). Editorial: Psychosocial job dimensions and distress/well-being: Issues and challenges in occupational health psychology. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 8, Issue DEC). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02213>
- Rahman, A. A. (2016). *Metode Penelitian Psikologi Langkah Cerdas Menyelesaikan Skripsi.* PT.Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, M. R., & Mikhriani. (2016). *Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di Ajb Bumiputera Syariah YOGYAKARTA.*2(1), 43
- Sagala, K. K. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika . skripsi.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 70.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X.* Psikodimensia, 13(1). 91
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, D. S. (2019). Mengungkap Tingginya Turnover Intention pada PT. WBS Semarang. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(2).
- Susetya, E. Y. (2021). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong. *UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT*.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implikasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Watoni, & Suyono, J. (2020). "THE EFFECT OF WORKPLACE WELLBEING ON TURNOVER INTENTION" "(Study On Sharia Rural Bank in Indonesia)." Prosiding Seminar Nasional (29 Februari 2020), Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 87-92.
- Wilis, A. P. L., Zamralita Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). *Peranan Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Mediator Pada Karyawan Generasi Milenial*. *GEMA EKONOMI*, 12, 737.
- yuniza, vindiasri. (2002). *penyebab turnover karyawan tinggi*. <https://www.ruangkerja.id/blog/penyebab-turnover-karyawan-tinggi#:~:Text=Perputaran%2Fturnover%20yang%20dapat%20dihindari,Ke matian%2C%20dan%20masalah%20pribadi%20lainnya>.
- Zuhra, C. S. K., Safrilsyah, & Nova, V. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Workplace Wellbeing pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. *Uin Ar-Raniry*. 52-55



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-1079/Un.08/FPsi/Kp.00.4/10/2023

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2023/2024
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2023/2024 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 13 Oktober 2023.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Barmawi, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Miftahul Fikri
NIM/Prodi : 190901009 / Psikologi
Judul : Hubungan antara *Workplace Wellbeing* dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan CV Prime Seven Aceh Besar

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

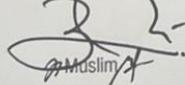
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Oktober 2023

Dekan Fakultas Psikologi,



- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
 3. Pembimbing Skripsi;
 4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B360/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/4/2024

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Cv. Prime Ex

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **MIFTAHUL FIKRI / 190901009**

Semester/Jurusan : X / Psikologi

Alamat sekarang : blang bintang

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Intensi Turnover pada Karyawan Cv. Prime Seven Aceh Besar*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 03 April 2024

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y



Berlaku sampai : 25 April
2024

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B360/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/4/2024

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Pimpinan CV. Prime Seven
Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **MIFTAHUL FIKRI / 190901009**

Semester/Jurusan : X / Psikologi

Alamat sekarang : blang bintang

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Intensi Turnover pada Karyawan Cv. Prime Seven Aceh Besar*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 28 Mei 2024

an, Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,

A R - R A N I R Y



*Berlaku sampai : 28 Juni
2024*

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.



Aceh Besar, 4 Mei 2024

No. 089/PS777F000/2024-F7

Lampiran :
Perihal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Yang terhormat

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi

Dengan Hormat,

Sehubungan Surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi nomor B360/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/4/2024 pada tanggal 25 mei 2024 perihal penelitian mahasiswa

Dengan ini Menerangkan bahwa mahasiswa UIN Ar-Raniry:

Nama : - Mitahul Fikri
NIM : - 190901009
Semester/Jurusan : - X/Psikologi

Telah Melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ilmiah di CV. PRIMA EXPRESS (Primex) yang beralamat di .Jln. Mohd Thaher No.699 Desa Bayu Kec. Darul Imanah Kab. Aceh Besar.

Seluruh data pekerja dan mitra kerja CV. PRIMA EXPRESS yang menjadi subjek penelitian ilmiah ini adalah bersifat rahasia dan tidak dapat diperjuaskan untuk kepentingan yang lain sehingga menjadi tanggung jawab UIN Ar-Raniry terkait kerahasiaan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Cv. PRIMA EXPRESS



Usman
HRD



Aceh Besar, 28 Mei 2024

No. 145/BPP091D000/2024-G4

Lampiran :
Perihal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Yang terhormat

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi

Dengan Hormat,

Sehubungan Surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi nomor B360/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/4/2024 pada tanggal 3 april 2024 perihal penelitian mahasiswa

Dengan ini Menerangkan bahwa mahasiswa UIN Ar-Raniry:

Nama : Miftahul Fikri
NIM : 190901009
Semester/Jurusan : X/Psikologi

Telah Melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ilmiah di CV. PRIME SEVEN yang beralamat di Jln. Kayee Lee – Peukan Bilui No. 99 Desa Peukan Bilui Kec. Ingin Jaya Kab. Aceh Besar.

Seluruh data pekerja dan mitra kerja CV. PRIME SEVEN yang menjadi subjek penelitian ilmiah ini adalah bersifat rahasia dan tidak dapat diperluaskan untuk kepentingan yang lain sehingga menjadi tanggung jawab UIN Ar-Raniry terkait kerahasiaan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Cv.Prime Seven



Farabi Arfaryanda
Direktur

KUESIONER TRY OUT PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Miftahul Fikri, Mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini sedang melakukan uji coba skala penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1). Untuk itu saya mohon bantuan bapak dan ibu agar dapat berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga bapak dan ibu diharapkan dapat mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan saat ini dengan sebenar-benarnya. Data dan informasi yang diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan partisipasi bapak dan ibu saya ucapkan terimakasih. Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Peneliti
Miftahul Fikri

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka dengan ini saya bersedia untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini

- Ya

Identitas Diri

Mohon isi dan lengkapi data diri bapak dan ibu terlebih dahulu. Diharapkan mengisi identitas yang sesuai dengan diri bapak dan ibu.

Nama (inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Status Pernikahan :

- Menikah
- Belum Menikah
- Janda/ Duda

Lama Waktu Bekerja:

- < 5 tahun
- > 5 tahun

Bekerja di bagian (Misalnya: staf, manager, dsb):

Pendapatan Sebulan:

- < Rp. 1.000.000
- Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000
- Rp. 2.000.000 - Rp. 3.500.000
- Rp. 3.500.000 – Rp. 5.000.000
- > Rp. 5.000.000

Petunjuk Penelitian

Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang tidak memiliki jawaban benar dan salah. Bapak dan ibu diharapkan mengisi jawaban yang sesuai dengan apa yang dirasakan atau yang pernah dialami dengan sejujur-jujurnya. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri bapak dan ibu

Skala *try out* intensi *turnover*

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	terkadang ketika bekerja saya membuka web untuk mencari lowongan pekerjaan				
2.	saya senantiasa masuk kerja dengan tepat waktu				
3.	walaupun beban pekerjaan saya berat, saya tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya				
4.	saya merasa teman saya yang bekerja di perusahaan lain lebih bahagia				
5.	Disaat berkumpul dengan teman-teman saya seringkali menanyakan tentang informasi lowongan pekerjaan lain				
6.	ketika saya berkerja saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan di web				
7.	ketika atasan saya mengingatkan saya untuk segera menyelesaikan pekerjaan, saya mengabaikannya				
8.	saya tidak pernah melihat lowongan pekerjaan di surat kabar				
9.	saya sering melihat lowongan pekerjaan di surat kabar				
10.	saya senantiasa masuk kerja dan melakukan <i>fingerprint</i>				
11.	saya sering kali berpikir ingin keluar dari pekerjaan saya, karena beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat				
12.	saya tidak pernah bertanya terkait lowongan pekerjaan dengan teman disaat berkumpul bersama				

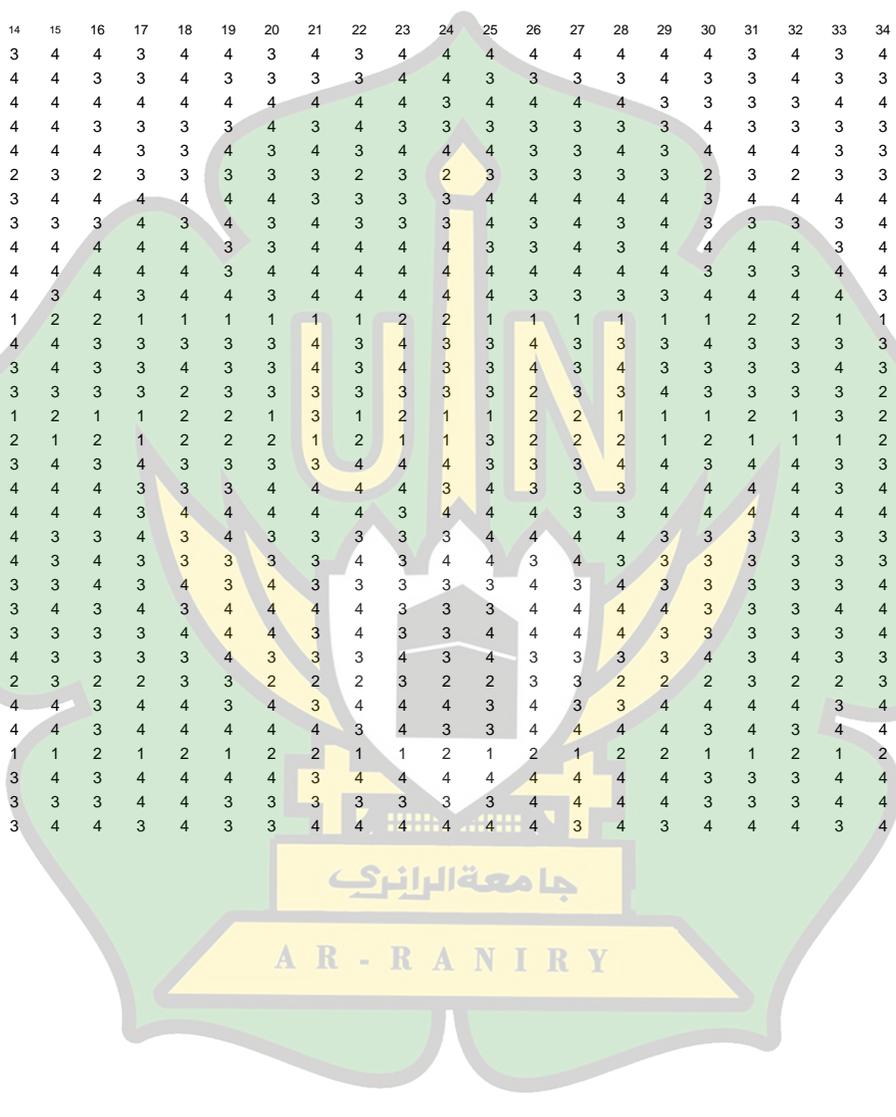
13.	tidak terpikirkan bagi saya untuk berhenti dari pekerjaan ini				
14.	saya sering terlambat pergi kerja karena disengaja				
15.	saya sering tidak masuk hanya melakukan <i>fingerprint</i> sebagai tanda kehadiran				
16.	saya tidak pernah merasa bahwa teman saya yang bekerja di perusahaan lain lebih bahagia				
17.	ketika sedang senggang saya sering kali melihat-lihat lowongan kerja di media sosial				
18.	saya selalu berada diperusahaan dan mengerjakan pekerjaan saya selayaknya karyawan				
19.	saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat deadline yang diberikan				
20.	saya bertanya tentang informasi lowongan pekerjaan dengan karyawan di perusahaan lain				
21.	saya merasa cukup dengan gaji yang saya dapatkan				
22.	sekalipun sedang senggang saya tidak pernah melihat lowongan pekerjaan lain di media sosial				
23.	terkadang saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan namun karena saya membutuhkan uang, jadi saya tetap bekerja				
24.	saya sering menyelesaikan pekerjaan lewat dari batas deadline yang diberikan				
25.	saya sering menghabiskan waktu diluar perusahaan meninggalkan pekerjaan				
26.	setiap membaca koran saya tidak pernah melihat lowongan pekerjaan				
27.	dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk menggunakan waktu saya seoptimal mungkin, sehingga saya dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan				
28.	saya suka membaca koran untuk mencari lowongan pekerjaan lain				
29.	saya tidak bertanya informasi lowongan pekerjaan dengan karyawan perusahaan lain				
30.	saya sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaan saya				

31.	saya sering membandingkan gaji yang saya dapatkan dengan teman saya yang bekerja di perusahaan lain				
32.	saya tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini, karena lingkungan yang <i>toxic</i> bukanlah masalah bagi saya				
33.	bagi saya apapun yang saya dapatkan di perusahaan ini adalah yang terbaik bagi saya				
34.	ketika ada teman yang memberitahu adanya lowongan kerja, saya segera mencari informasi lebih lanjut di media online				
35.	saya tidak melihat lowongan pekerjaan lain yang ditempel pada dinding perusahaan saya				
36.	saya sering membuat alasan untuk tidak hadir acara perusahaan				
37.	bagi saya pekerjaan merupakan prioritas dibandingkan bersenang-senang				
38.	saya berpikir ingin keluar dari pekerjaan saya karena lingkungan pekerjaan yang <i>toxic</i>				
39.	saya mengabaikan informasi lowongan kerja yang diberitahu oleh teman saya				
40.	saya sering kali melambatkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan saya hingga akhir jam kerja agar tidak disuruh-suruh oleh atasan				
41.	tidak pernah sekalipun saya bertanya tentang lowongan pekerjaan dengan kerabat saya				
42.	saya selalu hadir di acara perusahaan				
43.	saya terkadang bertanya informasi lowongan pekerjaan dengan kerabat saya				
44.	saya merasa teman saya yang bekerja di perusahaan lain lebih sukses dari pada saya				
45.	saya selalu melihat lowongan pekerjaan lain yang ditempel pada dinding perusahaan saya				

TABULASI SKALA TRY OUT

VARIABEL Intensi turnover

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	Jumlah				
1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	164			
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	151			
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	168			
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	146				
5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162			
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	126		
7	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	167		
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	153		
9	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	164		
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169		
11	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165	
12	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	55		
13	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	150		
14	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	151		
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	130		
16	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	67
17	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	72
18	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	150		
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166	
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170	
21	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	144	
23	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	153	
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	167
25	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	157	
26	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	148	
27	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	107
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164	
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171	
30	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	70	
31	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	168
32	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	148	
33	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165



Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

Variabel Intensi *Turnover* Tahap 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	140.9697	1018.468	.814	.990
VAR00002	140.9091	1023.398	.812	.990
VAR00003	140.9394	1022.121	.807	.990
VAR00004	141.0606	1021.309	.833	.990
VAR00005	141.0303	1015.405	.856	.990
VAR00006	140.9394	1010.746	.876	.990
VAR00007	140.9091	1020.148	.836	.990
VAR00008	140.9394	1019.246	.825	.990
VAR00009	141.0000	1016.875	.853	.990
VAR00010	140.8788	1021.297	.845	.990
VAR00011	141.0000	1021.687	.838	.990
VAR00012	140.9697	1017.468	.868	.990
VAR00013	140.9394	1014.434	.844	.990
VAR00014	141.0000	1014.437	.831	.990
VAR00015	140.8182	1017.841	.858	.990

VAR00016	141.0303	1024.280	.800	.990
VAR00017	141.0909	1012.085	.874	.990
VAR00018	140.8788	1022.297	.825	.990
VAR00019	140.9697	1021.843	.823	.990
VAR00020	141.0303	1019.343	.857	.990
VAR00021	140.9394	1022.559	.799	.990
VAR00022	141.0303	1013.218	.862	.990
VAR00023	140.8788	1020.860	.814	.990
VAR00024	141.0606	1021.184	.798	.990
VAR00025	140.9394	1018.246	.809	.990
VAR00026	140.8788	1023.110	.809	.990
VAR00027	140.9697	1023.093	.799	.990
VAR00028	140.9394	1018.684	.835	.990
VAR00029	140.9697	1014.780	.847	.990
VAR00030	141.1212	1017.297	.829	.990
VAR00031	141.0606	1024.934	.802	.990
VAR00032	141.0606	1021.184	.798	.990
VAR00033	141.0909	1021.960	.798	.990
VAR00034	140.8788	1021.110	.848	.990
VAR00035	140.9697	1020.718	.845	.990
VAR00036	141.0606	1019.746	.864	.990
VAR00037	141.0303	1016.405	.839	.990
VAR00038	141.0000	1009.812	.879	.990
VAR00039	141.0606	1022.121	.817	.990
VAR00040	140.9091	1019.960	.839	.990
VAR00041	140.9091	1016.960	.858	.990
VAR00042	141.0303	1016.530	.836	.990
VAR00043	140.9394	1012.059	.854	.990
VAR00044	140.9697	1022.718	.806	.990
VAR00045	141.0000	1022.687	.818	.990

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
144.1818	1065.653	32.64435	45

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Miftahul Fikri, Mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1). Untuk itu saya mohon bantuan bapak dan ibu agar dapat berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga bapak dan ibu diharapkan dapat mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan saat ini dengan sebenar-benarnya. Data dan informasi yang diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan partisipasi bapak dan ibu saya ucapkan terimakasih. Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Peneliti
Miftahul Fikri

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka dengan ini saya bersedia untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini

- Ya

Identitas Diri

Mohon isi dan lengkapi data diri bapak dan ibu terlebih dahulu. Diharapkan mengisi identitas yang sesuai dengan diri bapak dan ibu.

Nama (inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Status Pernikahan :

- Menikah
- Belum Menikah
- Janda/ Duda

Lama Waktu Bekerja:

- < 5 tahun
- > 5 tahun

Bekerja di bagian (Misalnya: staf, manager, dsb):

Pendapatan Sebulan:

- < Rp. 1.000.000
- Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000
- Rp. 2.000.000 - Rp. 3.500.000
- Rp. 3.500.000 – Rp. 5.000.000
- > Rp. 5.000.000

Petunjuk Penelitian

Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang tidak memiliki jawaban benar dan salah. Bapak dan ibu diharapkan mengisi jawaban yang sesuai dengan apa yang dirasakan atau yang pernah dialami dengan sejujur-jujurnya. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri bapak dan ibu

SKALA WORKPLACE WELL-BEING

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang ketika mengerjakannya				
2.	saya selalu merasa risih dengan apa yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan saya				
3.	Pekerjaan saya membuat saya lebih ceria setiap kali mengerjakannya				
4.	Pekerjaan saya membuat saya tidak merasa bahagia ketika mengerjakannya				
5.	Pekerjaan saya membuat saya lebih bersemangat ketika mengerjakannya				
6.	Tidak ada yang menarik dengan pekerjaan saya				
7.	Tidak ada rasa cemas setiap saya mengerjakan pekerjaan				
8.	Pekerjaan saya membuat saya selalu merasa gelisah				
9.	Saya tidak pernah merasa kesal setiap kali ada tugas baru yang diberikan untuk saya kerjakan				

10.	Saya merasa tertekan dengan pekerjaan saya				
11.	Saya mencapai potensi saya				
12.	Kemampuan yang saya miliki tidak penting bagi saya				
13.	Saya mencapai tujuan yang saya tetapkan dalam hidup				
14.	Kemampuan yang saya miliki tidak berguna untuk pekerjaan saya sekarang				
15.	Saya merasa terganggu dengan pekerjaan saya				
16.	Pekerjaan saya membuat saya merasa nyaman				
17.	Perasaan gundah selalu saya rasakan setiap kali mengerjakan pekerjaan				
18.	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya				
19.	Pekerjaan saya sekarang membuat saya lebih bermalas malasan				
20.	Pekerjaan saya membuat saya merasa antusias setiap kali mengerjakannya				
21.	Pekerjaan saya membuat saya merasa cemas ketika mengerjakannya				
22.	Tidak ada kegelisahan yang saya rasakan ketika mengerjakan pekerjaan				
23.	Pekerjaan saya sering membuat saya kesal				
24.	Saya merasa frustrasi ketika mengerjakan pekerjaan saya				
25.	Saya tidak pernah merasa ada tekanan setiap mengerjakan pekerjaan				
26.	Hasil apapun itu tidak ada yang berarti bagi saya				
27.	Dalam bekerja, saya menampilkan apa yang terbaik				

	dalam diri saya				
28.	saya merasa gagal mencapai potensi saya selama ini				
29.	Saya mengembangkan kemampuan yang saya anggap penting				
30.	Tidak ada tujuan yang harus saya capai				
31.	Saya terlibat dalam kegiatan yang dapat mengekspresikan keterampilan yang saya miliki				

SKALA INTENSI *TURNOVER*

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	terkadang ketika bekerja saya membuka web untuk mencari lowongan pekerjaan				
2.	saya senantiasa masuk kerja dengan tepat waktu				
3.	walaupun beban pekerjaan saya berat, saya tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya				
4.	saya merasa teman saya yang bekerja di perusahaan lain lebih bahagia				
5.	Disaat berkumpul dengan teman-teman saya seringkali menanyakan tentang informasi lowongan pekerjaan lain				
6.	ketika saya berkerja saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan di web				
7.	ketika atasan saya mengingatkan saya untuk segera menyelesaikan pekerjaan, saya mengabaikannya				
8.	saya tidak pernah melihat lowongan pekerjaan di surat kabar				
9.	saya sering melihat lowongan pekerjaan di surat kabar				
10.	saya senantiasa masuk kerja dan melakukan <i>fingerprint</i>				
11.	saya sering kali berpikir ingin keluar dari pekerjaan saya, karena beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat				

12.	saya tidak pernah bertanya terkait lowongan pekerjaan dengan teman disaat berkumpul bersama				
13.	tidak terpikirkan bagi saya untuk berhenti dari pekerjaan ini				
14.	saya sering terlambat pergi kerja karena disengaja				
15.	saya sering tidak masuk hanya melakukan <i>fingerprint</i> sebagai tanda kehadiran				
16.	saya tidak pernah merasa bahwa teman saya yang bekerja di perusahaan lain lebih bahagia				
17.	ketika sedang senggang saya sering kali melihat-lihat lowongan kerja di media sosial				
18.	saya selalu berada diperusahaan dan mengerjakan pekerjaan saya selayaknya karyawan				
19.	saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat deadline yang diberikan				
20.	saya bertanya tentang informasi lowongan pekerjaan dengan karyawan di perusahaan lain				
21.	saya merasa cukup dengan gaji yang saya dapatkan				
22.	sekalipun sedang senggang saya tidak pernah melihat lowongan pekerjaan lain di media sosial				
23.	terkadang saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan namun karena saya membutuhkan uang, jadi saya tetap bekerja				
24.	saya sering menyelesaikan pekerjaan lewat dari batas deadline yang diberikan				
25.	saya sering menghabiskan waktu diluar perusahaan meninggalkan pekerjaan				
26.	setiap membaca koran saya tidak pernah melihat lowongan pekerjaan				
27.	dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk menggunakan waktu saya seoptimal mungkin, sehingga				

	saya dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan				
28.	saya suka membaca koran untuk mencari lowongan pekerjaan lain				
29.	saya tidak bertanya informasi lowongan pekerjaan dengan karyawan perusahaan lain				
30.	saya sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
31.	saya sering membandingkan gaji yang saya dapatkan dengan teman saya yang bekerja di perusahaan lain				
32.	saya tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini, karena lingkungan yang <i>toxic</i> bukanlah masalah bagi saya				
33.	bagi saya apapun yang saya dapatkan di perusahaan ini adalah yang terbaik bagi saya				
34.	ketika ada teman yang memberitahu adanya lowongan kerja, saya segera mencari informasi lebih lanjut di media online				
35.	saya tidak melihat lowongan pekerjaan lain yang ditempel pada dinding perusahaan saya				
36.	saya sering membuat alasan untuk tidak hadir acara perusahaan				
37.	bagi saya pekerjaan merupakan prioritas dibandingkan bersenang-senang				
38.	saya berpikir ingin keluar dari pekerjaan saya karena lingkungan pekerjaan yang <i>toxic</i>				
39.	saya mengabaikan informasi lowongan kerja yang diberitahu oleh teman saya				
40.	saya sering kali melambatkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan saya hingga akhir jam kerja agar tidak disuruh-suruh oleh atasan				
41.	tidak pernah sekalipun saya bertanya tentang lowongan pekerjaan dengan kerabat saya				
42.	saya selalu hadir di acara perusahaan				
43.	saya terkadang bertanya informasi lowongan pekerjaan dengan kerabat saya				

44.	saya merasa teman saya yang bekerja di perusahaan lain lebih sukses dari pada saya				
45.	saya selalu melihat lowongan pekerjaan lain yang ditempel pada dinding perusahaan saya				



TABULASI DATA PENELITIAN

WORKPLACE WELL-BEING

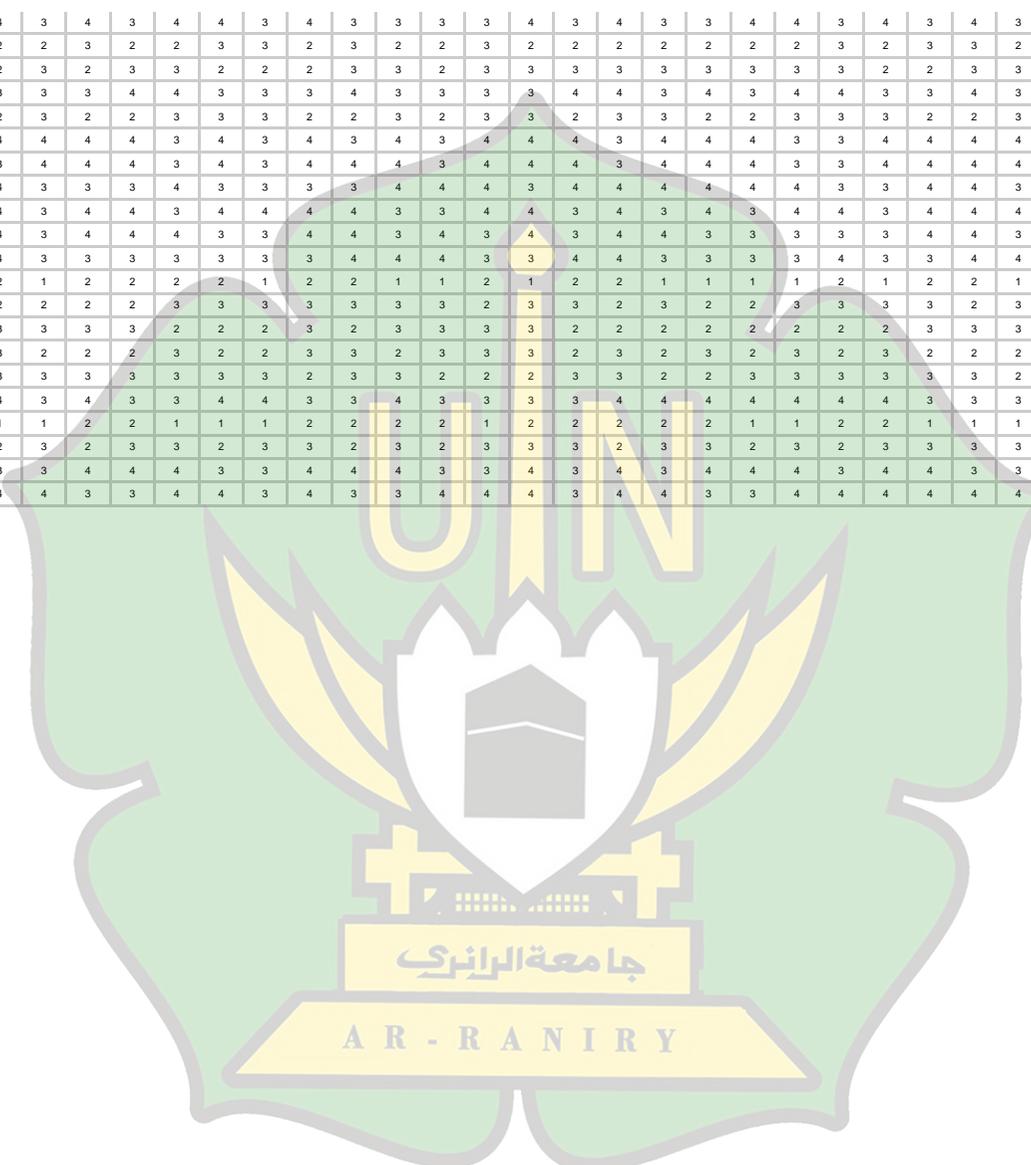
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	Jumlah
1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	112	
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	109
3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	80		
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	75	
5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	110	
6	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	108
7	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	76	
8	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	110
9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	71	
10	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	104	
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	109	
12	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	81	
13	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	109
14	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
15	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	78	
16	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	111
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	81
18	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	110
19	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	44
20	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	107	
21	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	74	
22	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	74	
23	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	81
24	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	85	
25	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	47	
26	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	106	
27	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	108	
28	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	79	
29	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	108	
30	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	108	
31	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	106	
32	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	78	

33	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	109		
34	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	113
35	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	107	
36	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	76	
37	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	74	
38	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	47	
39	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	105	
40	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	112
41	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	110	
42	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	109
43	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	77
44	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	78	
45	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	105	
46	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	77	
47	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	103	
48	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	108	
49	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	110	
50	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	108	
51	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	110	
52	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	108
53	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	43	
54	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	77	
55	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	80	
56	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	75	
57	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	76	
58	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	111	
59	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	47	
60	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	76	
61	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	111	
62	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	106	

TABULASI DATA PENELITIAN INTENSI *TURNOVER*

N O	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4	Y2 5	Y2 6	Y2 7	Y2 8	Y2 9	Y3 0	Y3 1	Y3 2	Y3 3	Y3 4	Y3 5	Y3 6	Y3 7	Y3 8	Y3 9	Y4 0	Y4 1	Y4 2	Y4 3	Y4 4	Y4 5	Juml ah		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	162	
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	152		
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	112		
4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	118		
5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	162		
6	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	154	
7	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	115		
8	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	153	
9	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	114		
10	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	160		
11	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	159		
12	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	113
13	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	161	
14	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	72
15	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	116		
16	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	156	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	108	
18	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	157	
19	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	69
20	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	159
21	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	121
22	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	111	
23	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	109
24	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	115	
25	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	66
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	154	
27	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	157	
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	108	
29	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	161	
30	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	154	
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	150
32	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	119
33	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	153
34	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	156	
35	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	162
36	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	110	
37	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	112	
38	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	71
39	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	154	
40	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4			

42	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3							
43	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3				
44	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2						
45	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4						
46	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3							
47	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3						
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3					
49	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4					
50	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4			
51	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4			
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3				
53	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1				
54	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2				
55	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
56	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3				
57	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2		
58	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4			
59	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2				
60	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3				
61	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
62	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3				



Hasil Uji Reliabilitas

Variabel *workplace well-being*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.9194	418.305	.756	.982
VAR00002	87.9032	413.564	.811	.982
VAR00003	88.0161	416.737	.776	.982
VAR00004	87.8226	415.329	.807	.982
VAR00005	87.8871	415.676	.795	.982
VAR00006	88.0645	417.373	.777	.982
VAR00007	87.9355	416.750	.775	.982
VAR00008	87.9839	414.672	.794	.982
VAR00009	87.9355	414.061	.798	.982
VAR00010	88.0323	415.048	.801	.982
VAR00011	87.8226	414.148	.804	.982
VAR00012	88.0000	413.770	.814	.982
VAR00013	87.9516	410.276	.845	.982
VAR00014	87.9516	414.244	.803	.982
VAR00015	87.8871	415.512	.781	.982
VAR00016	87.9194	413.125	.815	.982
VAR00017	87.8548	412.290	.820	.982
VAR00018	87.9516	412.899	.824	.982

VAR00019	88.0323	413.245	.816	.982
VAR00020	88.0806	415.485	.788	.982
VAR00021	87.9355	417.111	.763	.982
VAR00022	87.9839	418.475	.757	.982
VAR00023	87.8387	417.154	.781	.982
VAR00024	87.8710	413.327	.817	.982
VAR00025	87.9355	412.914	.813	.982
VAR00026	87.9839	414.377	.803	.982
VAR00027	87.9677	415.146	.788	.982
VAR00028	87.9677	417.901	.763	.982
VAR00029	87.9355	411.832	.826	.982
VAR00030	87.8387	418.269	.767	.982
VAR00031	87.9194	417.879	.769	.982

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
90.8710	442.934	21.04599	31

Data Empirik Penelitian

1. Kategorisasi *workplace well-being*

Statistics

kategorisasi

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		1.9516
Median		2.0000
Std. Deviation		.38100
Minimum		1.00
Maximum		3.00

kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	6	9.7	9.7	9.7
	sedang	53	85.5	85.5	95.2
	tinggi	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

2. Kategorisasi intensi *turnover*

Statistics *turnover*

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		1.9677
Median		2.0000
Std. Deviation		.40358
Minimum		1.00
Maximum		3.00

turnover

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	6	9.7	9.7	9.7
	sedang	52	83.9	83.9	93.5
	tinggi	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

AR - RANIRY

UJI NORMALITAS

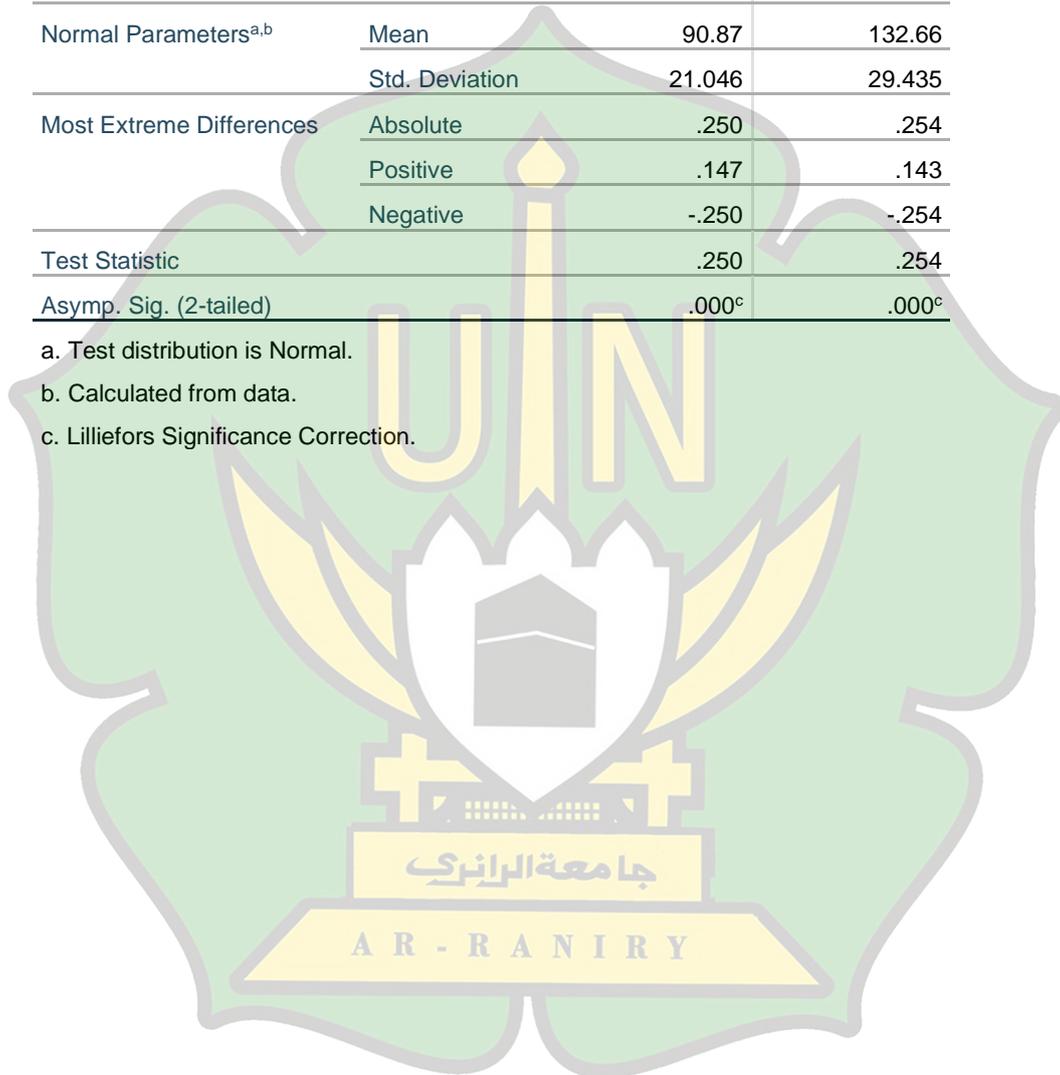
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Workplace wellbeing	Intensi <i>Turnover</i>
N		62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	90.87	132.66
	Std. Deviation	21.046	29.435
Most Extreme Differences	Absolute	.250	.254
	Positive	.147	.143
	Negative	-.250	-.254
Test Statistic		.250	.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	intensi turnover * wwbb	62	100.0%	0	0.0%	62

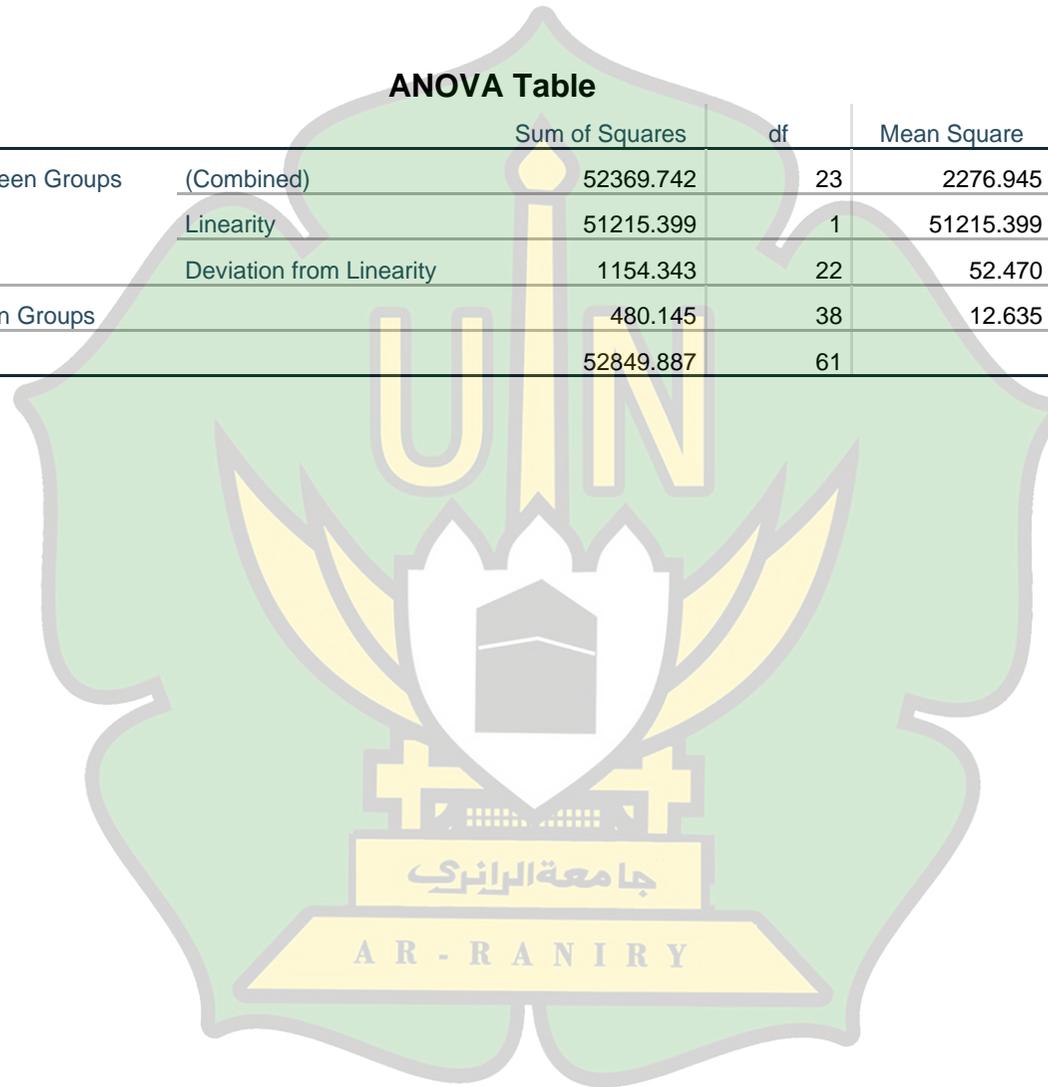
Report

intensi turnover

wwbb	Mean	N	Std. Deviation
43	70.00	1	.
44	69.00	1	.
47	69.75	4	2.630
71	114.00	1	.
74	114.67	3	5.508
75	115.00	2	4.243
76	114.50	4	3.109
77	112.00	3	2.646
78	118.33	3	2.082
79	108.00	1	.
80	113.00	2	1.414
81	110.00	3	2.646
85	115.00	1	.
103	159.00	1	.
104	160.00	1	.
105	153.50	2	.707
106	155.00	3	5.568
107	160.50	2	2.121
108	158.29	7	3.904
109	156.20	5	3.834
110	156.67	6	4.033
111	157.00	3	2.646
112	161.50	2	.707
113	156.00	1	.
Total	132.66	62	29.435

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
intensi <i>turnover</i> * ww	Between Groups	(Combined)	52369.742	23	2276.945	180.204	.000
		Linearity	51215.399	1	51215.399	4053.326	.000
		Deviation from Linearity	1154.343	22	52.470	4.153	.000
	Within Groups		480.145	38	12.635		
	Total		52849.887	61			

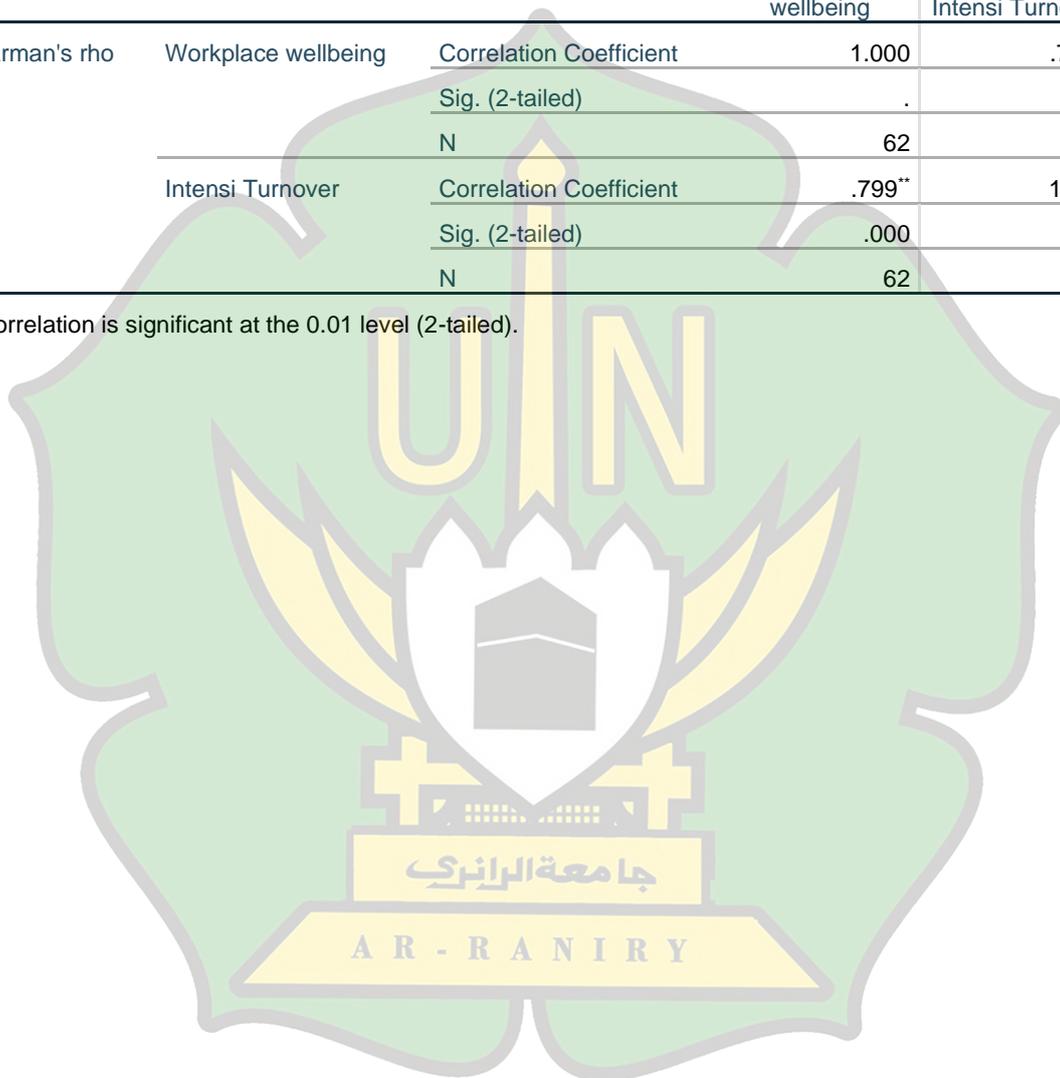


UJI HIPOTESIS

Correlations

			Workplace wellbeing	Intensi Turnover
Spearman's rho	Workplace wellbeing	Correlation Coefficient	1.000	.799**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	62	62
	Intensi Turnover	Correlation Coefficient	.799**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	62	62

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



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri:

1. Nama Lengkap : Miftahul Fikri
2. Tempat Tanggal Lahir: Banda Aceh, 06 Februari 2002
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. NIM : 190901009
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kecamatan : Jurong, Bay Pass
 - b. Kota : Sabang
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. Telp/Hp : 081362806891
9. Email : 190901009@student.ar-raniry.ac.id
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDN 16 Kota Sabang
 - b. SMP : SMPN 1 Kota Sabang
 - c. SMA : SMAN 2 Kota Sabang
11. Orang Tua/ Wali
 - a. Ayah : alm. Zachrial
 - b. Ibu : Ummi Kalsum
12. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : Pensiunan BUMN
 - b. Ibu : Pensiunan PNS
13. Alamat Orang tua : Jurong by pass, Kota Sabang, Provinsi Aceh

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Banda Aceh, 12 Juli 2024

Peneliti,

Miftahul Fikri