

ABSTRAK

Nur Ismi Oktavia Hasan. 180541100030. Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Kawan Sejati. Program Studi Psikologi. Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Universitas Trunojoyo Madura. 2023. 68 Halaman + Lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Well-being* yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di kalangan karyawan CV. Kawan Sejati. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan pengaruh. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan CV. Kawan Sejati yang berusia 18 tahun sampai 40 tahun dengan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh negatif yang signifikan antara *employee well-being* dengan *Turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh 53,251 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Artinya adalah terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Employee Well-being* terhadap *Turnover Intention*. Besarnya kontribusi atau sumbangan efektif yang diperoleh dari nilai R Square sebesar $0,51,6 = 51,6 \%$ yang artinya sumbangan efektif *employee well-being*, sedangkan sisanya 48,4% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karyawan perusahaan yang merasakan *employee well-being* dan juga tingkat perilaku *turnover intention* paling banyak berada dalam kategori sedang.

Kata Kunci : Karyawan, *Employee Well-being*, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Nur Ismi Oktavia Hasan. 180541100030. The Effect of Employee Well-Being on Turnover Intention in Employees of CV. Kawan Sejati. Psychology Study Program. Department of Social and Cultural Sciences, Faculty of Social and Cultural Sciences, Trunojoyo University, Madura. 2023. 68 Pages + Attachments.

This study aims to determine the effect of Employee Well-being which can affect turnover intention among employees of CV. Kawan Sejati. The research method used in this study is a quantitative research method with an influence approach. The subjects used in this study amounted to 52 employees of CV. Kawan Sejati aged 18 to 40 years with purposive sampling technique. The data analysis method used in this study was simple regression analysis with the help of the SPSS program. The hypothesis put forward in this study is a significant negative effect between employee well-being and turnover intention. Based on the results of data analysis, 53.251 were obtained with a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that the hypothesis is accepted. This means that there is a significant negative effect between Employee Well-being on Turnover Intention. The amount of effective contribution or contribution obtained from the R Square value is $0.516 = 51.6\%$, which means the effective contribution of employee well-being, while the remaining 48.4% is explained by other factors not examined in this study. Company employees who feel employee well-being and also the level of turnover intention behavior are mostly in the medium category.

Keywords: Employees, Employee Well-being, Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	i
HAKAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.	
2.1 <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.2 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.3 Faktor – Faktor <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.4 Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.5 Dampak <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.6 Tahapan <i>Turnover Intention</i>	16
2.2 <i>Employee Well – being</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>employee well – being</i>	17
2.2.2 Dimensi <i>Employee Well-Being</i> (kesejahteraan karyawan).....	19
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Well-Being</i>	20
2.2.4 Tujuan dan Manfaat <i>Employee Well-being</i>	20
2.2.5 Jenis – Jenis Kesejahteraan.....	21

2.3 Pengaruh Kesejahteraan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan	21
2.4 Kerangka Berpikir Penelitian	22
2.5 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	27
3.2 Variabel Penelitian	27
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Pelaksanaan Penelitian	45
4.2 Gambaran Umum Subjek	46
4.3 Hasil Penelitian	47
4.4 Pembahasan	59
4.5 Keterbatasan Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik <i>Trend Turnover</i> Secara Global (2010 – 2018)	3
Gambar 2.1 <i>Trend Turnover</i> di Indonesia	4
Gambar 4.1 Q-Q Plot EWB	50
Gambar 4.2 Q-Q Plot <i>Turnover Intention</i>	50
Gambar 4.3 Scatterplot	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>turnover</i> karyawan CV. Kawan Sejati	5
Table 2.1 Kerangka Berpikir	25
Table 3.1 Penilaian Skala Likert	34
Tabel 3.2 Skala <i>Employee Well-Being</i>	35
Table 3.3 Blueprint Skala <i>Turnover Intention</i>	38
Tabel 4.1 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.4 Koefisien Skala.....	48
Tabel 4.5 Reliability <i>Employee Well-being</i>	48
Tabel 4.6 Reliability <i>Turnover Intention</i>	49
Tabel 4.7 Shapiro Wilk.....	49
Tabel 4.8 Tabel Anova	51
Tanbel 4.9 Coefisien	53
Tabel 4.10 Descriptive Statistic	54
Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Skala <i>Employee Well-being</i>	55
Tabel 4.12 Kategorisasi Skor Skala <i>Turnover Intention</i>	56
Tabel 4.13 Model Summary	57
Tabel 4.14 Anova.....	58
Tabel 4.15 Koefisien.....	58