

PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA PADA *TURNOVER INTENTION*
“(Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia)”

“THE EFFECT OF WORKPLACE WELLBEING ON *TURNOVER INTENTION*”
“(Study On Sharia Rural Bank in Indonesia)”

M. Hibbul Watoni¹, Joko Suyono²

^{1,2}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
hibbul.watoni@gmail.com

Abstrak

Kesejahteraan di tempat kerja sangat perlu untuk diterapkan didalam organisasi, seiring dengan tingginya tuntutan pekerjaan dan jika terjadi kurangnya kesejahteraan di tempat kerja maka akan memunculkan dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Jika karyawan merasakan kesejahteraan di tempat kerja maka karyawan akan bertahan pada organisasi dan memberikan kinerja yang baik untuk organisasi. Tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan kerja pada *turnover intention* pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia. Sebanyak 180 karyawan bagian marketing, dan telah bekerja minimal 2 tahun yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel adalah *non-random sampling* yaitu *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan Skala Kesejahteraan Kerja dan Skala *Intensi Turnover*, dan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis bahwa menunjukkan hasil arah negatif dan signifikan antara kesejahteraan kerja pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Kata Kunci : kesejahteraan kerja, *turnover intention*

Abstract

Workplace wellbeing is truly necessary to be implemented in the organization, along with the high demands of work, and if there is a lack of welfare in the workplace it will have an impact on the desire of employees to leave the organization. If employees provide welfare in the workplace, employees will survive in the organization and provide good performance for the organization. The purpose of this study was to analyze the effect of work welfare on turnover intention in Islamic People's Credit Banks in Indonesia. A total of 180 employees are marketing and have worked at least 2 years as a sample. The sampling technique is nonrandom sampling, namely purposive sampling. Data collection techniques using a questionnaire, with a Likert scale measuring instrument 1-5, and simple linear regression analysis techniques. Based on the results of the analysis that shows the results of the negative and significant direction between work welfare on the desire of employees to leave the organization.

Keywords: workplace wellbeing, turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset sangat penting dalam sebuah organisasi maka karyawan perlu mengikutsertakan dalam mengambil keputusan dalam pemecahan masalah bahkan sampai kepada memberikan beban kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan sebuah organisasi akan tercapai jika seluruh karyawan bekerja dengan aktif serta memberikan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan dalam rangka meraih kinerja dan prestasi yang optimal (Hasibuan, 2011). Setelah karyawan memberikan kontribusi penuh terhadap organisasi maka perusahaan harus selalu memotivasi karyawan agar tetap loyal terhadap organisasi, serta mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan didalam organisasi, agar

tidak terjadi *turnover intention*.

Turnover intention ialah sesuatu hal yang dapat berkaitan pada keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi di mana tempat bekerja. Ada banyak istilah yang digunakan dalam menjelaskan *turnover intention* yaitu keluar, pergi, pengurangan, migrasi, atau suksesi (Alniaçık dkk., 2012). Aspek *turnover intention* menurut (Mobley, 2011) *thoughts of quitting, intention to quit, intention to search for another job*. Di mana keinginan untuk berpindah dalam pekerjaan merupakan sebab awal terjadinya *turnover* dalam organisasi. *Turnover Intention* ialah sebuah fenomena di mana munculnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru.”

Berikut merupakan faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* menurut (Robbins, 2006), pekerjaan, umur, *gender*, status, lama bekerja, kepuasan dalam bekerja, stres di tempat kerja, budaya dalam organisasi. Dalam peneliti sebelumnya dan kajian teori, salah satu yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah keterlibatan karyawan dan kesejahteraan di tempat kerja (Sadana & Cooper, 2014).”

Fenomena terjadinya *turnover intention* di dunia perbankan di Indonesia masih cukup tinggi. Berdasarkan hasil survei tahun 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting* dan *Information Solution* menjelaskan bahwa *Turnover Intention pada dunia perbankan sebesar 16%* (Prahadi, 2015). Dengan peningkatan *turnover* ini terjadi karena minimnya sumber daya manusia yang berkompeten pada bidang tersebut, serata kurangnya pengalaman, dan kurang seimbang pasokan karyawan bidang perbankan syariah, di mana permintaan karyawan di usaha perbankan syariah masih tinggi, namun berbanding terbalik dengan kesediaan sumber daya manusia yang ada.

Workplace Wellbeing diartikan sebagai kesejahteraan yang karyawan rasakan di dalam organisasi di mana tempat karyawan tersebut bekerja, hal tersebut didapat dari pekerjaan yang karyawan lakukan dan berkaitan pada yang dirasakan karyawan secara menyeluruh (*core affect*) sebagai suatu keadaan yang dirasakan seperti kenyamanan yang dirasakan dan tidak nyamannya berpengaruh pada aktivitas dalam melakukan pekerjaan dan nilai intrinsik dari pekerjaan (Page 2005), dan aspek *Workplace Wellbeing: Intrinsik* (tanggungjawab dalam melakukan setiap pekerjaan, memaknai kerja, kemandirian dalam bekerja, keahlian dan pengetahuan karyawan dalam bekerja, serta memberikan prestasi kerja). *Ekstrinsik* (waktu, kondisi pekerjaan, penghargaan yang diberikan kepada individu, kinerja yang baik, upah atau gaji, dan keamanan). *Core Affect (job satisfaction & work-related affect)*.”

Kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi sangat bermanfaat dalam menunjang kebutuhan fisik dan mental karyawan. dengan rasa sejahtera dalam kerja yang baik maka akan muncul rasa tenang, semangat dalam kerja, disiplin dalam melakukan pekerjaan dan sikap patuh yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang merasakan kesejahteraan ialah karyawan yang ada pada kondisi baik pada fisik dan mental, memberikan kontribusi penuh pada organisasi dan menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi. Kesejahteraan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah membantu semua karyawan dalam mencapai apa yang menjadi kewajiban dan hak karyawan dan perusahaan harus memberikan arahan dan kebebasan dalam meraih apa yang menjadi kewajiban dan hak karyawan sehingga terciptanya emosi yang sangat positif yang tumbuh pada diri karyawan (Harter, Schmidt, & Hayes 2002)

Untuk meminimalkan tingkat *turnover*, perusahaan dapat melakukan berbagai program, salah satunya dengan cara memberikan kesejahteraan maupun rasa kesejahteraan di dalam lingkungan kerja. Judit dan Csikszentmihalyi (Shahar, 2010) mendefinisikan kesejahteraan dalam kerja adalah keinginan seorang karyawan memiliki kenyamanan dan waktu yang luang dalam melakukan pekerjaan, serta karyawan dapat menumbuhkan rasa sejahtera yang ada di dalam perusahaan dengan beberapa cara diantaranya adalah dengan melakukan apa yang dikerjakan, serta mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menikmati segala prosesnya.”

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan penelitian ini apakah terdapat hubungan antara *workplace wellbeing* terhadap *turnover intention* pada karyawan bank perkreditan rakyat syariah di Indonesia. Maka hipotesis yang diajukan adalah H1 : Apakah *workplace wellbeing* berpengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan bank perkreditan rakyat syariah di Indonesia?

METODE

“Subjek penelitian ini adalah karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah. Subjek penelitian diambil dengan teknik *nonrandom sampling* yaitu *purposive sampling* di mana dalam penelitian ini menentukan sampel dengan cara menetapkan ciri atau karakteristik tertentu (Sugiyono, 2015). Sebanyak 180 karyawan yang diambil sebagai sampel penelitian. Adapun ciri atau karakteristik sampel yang diambil adalah : 1. Karyawan pada bagian Marketing, dengan pertimbangan rentannya keinginan karyawan untuk berpindah jika target tidak terpenuhi. 2. Bekerja minimal 2 tahun, dengan pertimbangan karyawan tersebut telah dianggap telah mengerti kondisi kerja, tugas, serta keadaan didalam organisasi. Sedangkan alat pengukuran menggunakan skala satu sampai lima (Skala *Likert*). Skala *Likert* digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015).”

Turnover intention diukur dengan empat aitem pertanyaan, dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh (Mobley, 2011) yaitu dari dimensi: berfikir untuk berhenti bekerja, Menginginkan untuk meninggalkan pekerjaan, dan Menginginkan mencari pekerjaan lain. Pengukuran *workplace wellbeing* diukur dengan lima belas aitem pertanyaan (Page, 2005) yang terdiri dari dimensi *intrinsik* dan *ekstrinsik*, serta *core affect*.”

Pengujian validitas dan reliabilitas, merupakan langkah awal dalam penelitian ini. Validitas merupakan ketetapan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu aitem dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar 0.30 (Azwar 2013). Uji reliabilitas adalah seberapa kuat hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2015). Suatu variabel dikatakan valid jika nilai *Cronbach Alpha* (α) di atas 0,60 (Ghozali, 2006).”

Skala di uji coba dengan jumlah sampel 30 karyawan Bank Perkreditan Rakyat konvensional yang berbeda dengan subjek penelitian. Hasil pengujian validitas dan pengujian reliabilitas, aitem dinyatakan valid jika > 0.30 .”

Pengukuran Skala *Workplace Wellbeing* yang terdiri dari 14 item pertanyaan yang tidak valid setelah diuji coba adalah 1 item pertanyaan dengan skor 0.171, sedangkan 13 aitem pertanyaan lainnya dinyatakan valid dengan tingkat validitas 0.556 – 0.878. Sedangkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dengan menunjukkan angka sebesar 0.768 karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. ”

Sedangkan pengukuran Skala *Turnover Intention*, hasil validitas untuk *turnover intention* terdiri dari 4 aitem pertanyaan dinyatakan valid semua dengan tingkat validitas 0.508 – 0.595, Sedangkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dengan menunjukkan angka sebesar 0.730 karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah aitem pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya melakukan penelitian pada 180 karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia.

“Berdasarkan tabel 1. Tersebut dapat diketahui karakteristik responden pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia yaitu sebanyak 180 responden dengan rincian: sebanyak 96 responden laki-laki dan 84 responden perempuan. Berdasarkan masa kerja terdapat 3 kategori, yaitu sebanyak 77 responden masa kerja 2 tahun - 3 tahun, 58 responden masa bekerja 4 tahun - 5 tahun, dan 45 responden masa kerja di atas 5 tahun. Kemudian berdasarkan pendidikan terdapat 4 kategori yaitu, pertama 46 responden pendidikan SMA/SMK, 97 responden pendidikan D3, 43 responden pendidikan S1, dan 3 responden dengan tingkat pendidikan S2.”

Tabell1. Karakteristik Responden

Keterangan		Frekuensi	Persentase
Jenis	Laki-Laki	96	53.3%
Kelamin	Perempuan	84	46%
Masa Kerja	2-3Tahun	77	42.8%
	4–5Tahun	58	32.2%
	>5Tahun	45	25.0%
Pendidikan	SMA/SMK	46	25.6%
	D3	97	53.9%
	S1	34	18.9%
	S2	3	1.7%

“Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan hasil *Workplace Wellbeing* terhadap *Turnover Intention*, dengan hasil *Adjusted R Square* 0.450. dengan hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh *Workplace Wellbeing* terhadap *Turnover Intention* yaitu sebesar 45.0%. Sedangkan hasil untuk uji ANOVA menunjukkan hasil Sig. 0.003, hasil ini menjelaskan bahwa $0.003 < 0.05$ dengan hasil tersebut diartikan bahwa *Workplace Wellbeing* berpengaruh signifikan pada *Turnover Intention*.”

“Berdasarkan hasil pengujian, diketahui hasil korelasi variabel *Workplace Wellbeing* pada *Turnover Intention* menunjukkan hasil pengujian sebesar -0.224 (*pearson correlation*) menunjukkan hasil bahwa arah negative (-) pada hasil pengujian tersebut menunjukkan jika *Workplace Wellbeing* tinggi maka *Turnover Intention* akan rendah. Hasil pengujian dapat diartikan bahwa jika seseorang karyawan merasakan kesejahteraan kerja yang tinggi maka *Turnover Intention* karyawan tersebut semakin rendah.”

“Hasil pada penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya yaitu Bravo-Yañez dan Jiménez-Figueroa (2011); Sadana dan Cooper (2014), bahwa *workplace wellbeing* berpengaruh arah negatif yang signifikan terhadap *turn over intention*. Hasil ini menunjukkan rasa sejahtera yang dirasakan karyawan di tempat kerja sudah dipenuhi oleh perusahaan maka kemauan karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin rendah. Oleh karena itu, wajib bagi sebuah perusahaan untuk memberikan kesejahteraan pada seluruh karyawan, agar karyawan tetap bekerja dengan maksimal.”

“Setiap karyawan yang merasa perusahaan di tempat bekerja telah memberikan kesejahteraan dan dukungan untuk melakukan pekerjaannya maka akan memiliki pengaruh pada lelahnya emosional seseorang karyawan. Dengan emosional yang baik mengakibatkan seorang karyawan akan semakin mudah dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas yang diberikan serta dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Hal tersebut yang menyebabkan seorang karyawan akan merasa puas terhadap tugas apa saja yang diberikan serta bagaimanapun kondisi pekerjaannya, dan menganggap bahwa pekerjaannya sangat berharga. Jika tidak puas yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka hal tersebut yang menyebabkan munculnya *turnover intention* karyawan.”

“*Workplace wellbeing* merupakan salah satu cara agar mengurangi *turnover intention* pada perusahaan. Setiap karyawan menginginkan kesejahteraan dalam melakukan pekerjaan, yaitu dapat berupa pekerjaan yang dilakukan, melakukan pekerjaan dengan baik, dan menikmati proses pekerjaan (Shahar, 2010). Dengan emosi yang positif dan mampu mengavaluasi diri di dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu meminimalisir hal negatif seperti *turnover intention*, maka hal tersebut dapat meningkatkan *workplace wellbeing*. Hal tersebut didukung oleh (Sahoo, 2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sikap fokus pada pekerjaan dapat menumbuhkan kesejahteraan psikologis yang diartikan sebagai keadaan seseorang karyawan yang memahami proses dalam pekerjaannya.”

“Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *workplace wellbeing* memberikan bagian marketing. Hal tersebut menunjukkan 55.0% faktor lain yang mampu menurunkan *turnover intention* di luar *workplace*

wellbeing. Berdasarkan hasil dan pembahasan maka *workplace wellbeing* merupakan salah satu cara untuk mengurangi *turnover intention*, maka perusahaan harus selalu memenuhi kesejahteraan yang diperlukan oleh karyawan.”

Pentingnya *workplace wellbeing* bagi perusahaan jika pada lingkungannya dan kondisi yang baik dalam pekerjaan maka menumbuhkan rasa yang nyaman bagi seluruh karyawan dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Selain itu dengan tingkat *workplace wellbeing* yang baik maka akan menumbuhkan gairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan akan berusaha dengan maksimal kemampuan yang dimiliki. Dengan lingkungan kerja yang sehat dan menyejahterakan karyawan maka akan membuat karyawan lebih produktif, dapat mengambil keputusan yang tepat, serta meningkatkan emosi yang positif dan memberikan kejelasan serta harapan karyawan akan menimbulkan kepuasan pada lingkungan dan kondisi tempat kerja, sehingga mampu menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan.”

“Aspek-aspek *workplace wellbeing* terdiri dari intrinsik yaitu perasaan seseorang karyawan yang terkait pada tugas yang diberikan, yang terdiri dari : memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaan, serta mampu memaknai kerja, mandiri dalam bekerja, keahlian dan pengetahuan karyawan dalam bekerja, serta memberikan prestasi kerja.”

“Sedangkan aspek ekstrinsik yaitu mengacu pada hal di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, terdiri dari: waktu, kondisi pekerjaan, penghargaan yang diberikan kepada individu, kinerja yang baik. Hal tersebut dapat diartikan sebagai perasaan seseorang karyawan yang dihargai dan diterima di dalam perusahaan, baik sebagai individu maupun kelompok serta dari atasan, dan tak kalah pentingnya adalah upah atau gaji, dan keamanan dalam melakukan pekerjaan.” dan aspek *core affect* yang mengacu kepada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan *work related affect* yang mengacu kepada kesejahteraan psikologis dari karyawan.”

Dengan melihat aspek intrinsik, ekstrinsik dan *core affect* tersebut maka perusahaan harus selalu memperhatikan apa yang karyawan butuhkan melalui aspek yang ada, agar karyawan merasakan terpenuhinya kesejahteraan di tempat kerja. Namun jika perusahaan mengabaikan -aspek-aspek tersebut, maka perusahaan harus siap menanggung apa akibat yang ditimbulkan jika mengabaikan aspek-aspek tersebut, hal yang mungkin terjadi jika perusahaan mengabaikan aspek tersebut adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.”

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hasil dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh arah negatif dan signifikan variabel *workplace wellbeing* pada *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan *workplace wellbeing* yang tinggi maka *turnover intention* di dalam organisasi semakin rendah, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah *workplace wellbeing* maka akan semakin tinggi *turnover intention* di dalam perusahaan. Rasa sejahtera yang dirasakan oleh karyawan mempunyai pengaruh pada niat karyawan untuk keluar, maka perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kesejahteraan setiap karyawannya, agar meminimalisir terjadinya *turnover intention*.”

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Psychological well-being, perceived organizational support and job satisfaction amongst Chilean prison employees. *Rev Esp Sanid Penit*, 13, 91-99.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-84.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harter, J. K., Frank, S. L., & Theodore, L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction,

- employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–79.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- İnıaçık, Ü., Esra, A., Kültigin, A., & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 355–62.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan : Sebab, akibat dan pengendaliannya. alih bahasa : Nurul Imam*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Thesis*. School Of Psychology Faculty Of Health And Behavioral Sciences Deakin University.
- Prahadi, Y.Y. (2015). *Turnover talent tinggi, ini dia pemicunya*. HYPERLINK “<https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>” <https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadana, S., & Cooper, P. W. (2014). *Pengaruh employee engagement dan workplace well-being terhadap turnover intention studi pada kantor akuntan publik abc & rekan*.
- Sahoo, M. F. (2015). Flow experience and workplace well-being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(2), 189-198.
- Shahar, T. B. (2010). *Even happier*. United States: The McGrawill.
- Singh, S. K., Rabindra, K. P., Nrusingh, P. P., & Lalatendu, K. J. (2019). Self-efficacy and workplace well-being: Moderating role of sustainability practices. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 1692–1708.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.