

**KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN**

**EMPLOYEE WELFARE AND EMPLOYEE LOYALTY TOWARDS EMPLOYEE  
TURNOVER INTENTION**

Oleh :

**Nelinda Dayu Kusumawardhani<sup>1</sup>**

**Patria Jati Kusuma<sup>2</sup>**

**Itsna Iftayani<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

Submitted :

30 – 08 - 2024

Revised :

11 – 03 - 2025

Accepted :

23 – 06 - 2025

*Turnover intention among employees in their work continuously causes negative impacts such as soaring recruitment and training costs for new employees as replacements for old employees. Turnover intention among employees is caused by feeling uncomfortable with the work environment, lack of communication between superiors and employees, feeling uncomfortable with fellow co-workers, looking for information about other jobs, increasing absenteeism, and an increasing workload. Turnover intention among employees can be influenced by employee welfare and employee loyalty, therefore companies must be able to pay attention to employee welfare and employee loyalty. The aim of this research is to find out the influence of employee welfare and employee loyalty on employee turnover intention. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis, the sampling technique in this research uses accidental sampling with a total of 310 respondents. The results of this research are that employee welfare and employee loyalty have a significant effect on turnover intention of 64.5%.*

**Keywords:** *Employee Welfare; Employee Loyalty; Turnover Intention*

**ABSTRAK**

*Turnover intention pada karyawan dalam pekerjaannya secara terus menerus menimbulkan dampak negatif seperti melonjaknya biaya rekrutmen dan pelatihan untuk karyawan baru sebagai pengganti karyawan lama. Turnover intention pada karyawan disebabkan karena adanya rasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja, kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan, rasa kurang nyaman dengan sesama rekan kerja, mencari informasi pekerjaan lain, absensi yang meningkat, dan beban kerja yang terus meningkat. Turnover intention pada karyawan dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah ingin menguji pengaruh kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan*

<sup>1</sup> Nelinda Dayu Kusumawardhani, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, [nelindadayu07@gmail.com](mailto:nelindadayu07@gmail.com)

<sup>2</sup> Patria Jati Kusuma, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, [patria@umpwr.ac.id](mailto:patria@umpwr.ac.id) (Corresponding author)

<sup>3</sup> Itsna Iftayani, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, [itsnaitayani@gmail.com](mailto:itsnaitayani@gmail.com)

analisis regresi linear berganda, teknik sampel pada penelitian ini menggunakan *accidental sampling* dengan jumlah responden 310. Hasil penelitian menunjukkan kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 64,5%.

**Kata kunci:** Kesejahteraan Karyawan; Loyalitas Karyawan; *Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, namun juga ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam perencanaan dan pelaksanaan organisasi (Dyanti,2020). Semakin berkembangnya perusahaan tentunya tidak akan terhindar dari permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, salah satunya ialah permasalahan *turnover*, keluar masuknya karyawan menjadi wujud nyata dari permasalahan *turnover intention*. Hal tersebut akan menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan apabila karyawan yang keluar memiliki keahlian dan pengalaman yang baik dalam bidangnya (Khomaryah dkk, 2020).

*Turnover intention* karyawan masih terjadi pada perusahaan-perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi maupun setengah jadi yang memiliki nilai jual (Damayanti, dkk, 2024). Perusahaan X merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak memproduksi pakaian, oleh karena itu untuk memproduksi barang agar memiliki nilai jual, perusahaan melibatkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan barang yang berkualitas dan memiliki nilai jual yang baik. Apabila masih terjadi *turnover invention* pada karyawan tentunya dapat menghambat proses produksi, karena perusahaan harus mengeluarkan anggaran lebih untuk melakukan proses rekrutmen dan pelatihan kepada karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang telah keluar. Retnowati dan Putra (2023) menyatakan bahwa tingkat *turnover* pada karyawan dapat berdampak negatif pada perusahaan seperti meningkatnya anggaran untuk melakukan proses rekrutmen dan pelatihan serta menurunnya kepuasan pelanggan.

Dapat diketahui bahwa *turnover intention* karyawan PT X meningkat pada setiap tahunnya, yaitu pada tahun 2021 sebesar 20%, pada tahun 2022 sebesar 25% dan pada tahun 2023 sebesar 50%. Peristiwa *turnover* tersebut terjadi karena adanya karyawan yang merasa kurang nyaman terhadap rekan kerja, keinginan mencari pekerjaan lain, keinginan melanjutkan pendidikan, merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja, dan keinginan membuka usaha sendiri. *Turnover* pada PT X ditandai dengan adanya frekuensi absen yang meningkat yaitu ketika karyawan sering terlambat tanpa alasan yang jelas, dan meningkatnya permintaan cuti. Hal tersebut selaras dengan penelitian Anasadanti (2023) yang menyatakan bahwa adanya niat pindah dari pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa perilaku seperti, sering mencari informasi pekerjaan lainnya, meningkatnya ketidakhadiran, dan keinginan melanjutkan pendidikan.

Mobley (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* dapat terjadi karena beberapa faktor seperti budaya organisasi yaitu ketika kepuasan terhadap kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat kerja merupakan faktor yang mampu menurunkan *turnover*. Gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan karir. Selain dari permasalahan diatas ternyata masih terdapat permasalahan yang mampu mempengaruhi *turnover* karyawan, yaitu kesejahteraan karyawan. Menurut Page (2005) kesejahteraan

karyawan merupakan rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaannya. Pada PT X saat ini terjadi kurangnya kesejahteraan karyawan dikarenakan karyawan masih merasa bahwa gaji yang diterima masih kurang memenuhi kebutuhan, informasi kenaikan jabatan yang hanya diketahui oleh pihak tertentu, dan beban kerja yang terus meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperhatikan kesejahteraan pada karyawan, karena dengan memberikan kesejahteraan yang baik, karyawan dapat berperan aktif dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Fartahilah, dkk (2024) menyatakan bahwa ketika karyawan mampu berperan aktif maka keberhasilan perusahaan akan tercapai.

Beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan menurut Danna dan Griffin (1999) yaitu *work setting* (pengaturan tempat kerja) yang dapat berpengaruh pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan, karena dapat menciptakan situasi dan kondisi tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan tempat kerja, keadaan psikologis, serta hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja. *Personality traits* (kepribadian karyawan) memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas kesehatan dan kesejahteraan individu dalam perusahaan. *Occupational stress* (stres kerja) dapat menjadi faktor kesejahteraan karyawan karena berhubungan dengan psikologis yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, hal ini dapat terjadi ketika tidak adanya kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan tuntutan yang muncul dari atasan maupun rekan kerja.

Tidak hanya kesejahteraan karyawan saja tetapi loyalitas karyawan juga mampu mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Untuk mencapai keberhasilan dan mengurangi tingkat *turnover*, loyalitas karyawan juga diperlukan karena dengan adanya loyalitas tentunya karyawan tidak hanya bekerja untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap kondisi yang ada dalam perusahaan sehingga mengarah terhadap keberhasilan perusahaan (Saydam, 2014). Loyalitas karyawan ditandai dengan adanya rasa tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran, tetapi tidak semua karyawan memiliki rasa loyalitas yang sama, tentunya masih ada karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang kurang, dan tidak sepenuhnya aktif dan mengabdikan dalam pekerjaannya. Willianto (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap perusahaan ketika bekerja, yaitu dengan adanya sikap patuh, tanggung jawab, dan kontribusi yang besar.

Loyalitas karyawan dapat disebabkan beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan yaitu ketika pemimpin tidak mampu memimpin dan bekerja sama dengan baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman sehingga dapat menurunkan loyalitas karyawan. Karakteristik pekerjaan menjadi faktor loyalitas karyawan, karena ketika pekerjaan yang didapatkan tidak sesuai dengan bidang keahliannya dapat menjadi faktor menurunnya loyalitas karyawan. Lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor loyalitas karyawan karena dengan adanya respon positif yang ditunjukkan perusahaan terhadap karyawan tentunya membuat rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan rasa loyal pastinya juga akan meningkat (Pitoy dkk, 2020).

Kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan merupakan dua faktor internal yang berpengaruh terhadap tingkat *turnover* dalam sebuah perusahaan, yaitu ketika kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan tinggi maka tingkat *turnover* cenderung lebih rendah. Kesejahteraan yang baik akan meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan. Selain itu kesejahteraan

mampu menjadi dasar dari loyalitas karena ketika perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka akan merasa dihargai dan merasa diperlakukan adil, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan loyalitas. Tidak lain dengan loyalitas yang tinggi tentunya mampu memperkuat rasa kesejahteraan karyawan, karena karyawan yang loyal cenderung memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan sehingga membantu mereka meningkatkan rasa sejahtera.

Belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Penelitian sebelumnya hanya mengkaji pengaruh kesejahteraan kerja terhadap *turnover intention*, dan pengaruh loyalitas karyawan terhadap *turnover intention*. Penelitian Watoni dan Suyono (2020) menunjukkan pengaruh negatif kesejahteraan kerja terhadap *turnover intention* (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia), dan pada penelitian Wicaksono, dkk (2023) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap tingkat *turnover* karyawan bagian *medical representative*, menunjukkan gaya kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Berdasarkan paparan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah kesejahteraan karyawan dapat memengaruhi *turnover intention*, apakah loyalitas karyawan dapat memengaruhi *turnover intention*, dan secara bersama sama apakah *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan divisi sewing PT X yang berjumlah 1.600. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan tabel Krejcie & Morgan sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 310 responden. Teknik sampling penelitian ini menggunakan *accidental* sampling. Pengambilan data dilakukan secara *offline* di PT X dengan menggunakan kuesioner berbentuk *hard copy*. Kuesioner dengan bentuk *hard copy* dipilih karena memudahkan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan.

Skala kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini mengadopsi dari skala yang telah digunakan oleh penelitian sebelumnya yaitu skala dari Khairunisa (2022), yang membuat instrument penelitian tersebut menggunakan teori Page (2005) yang terdiri dari 14 item, teori ini mengukur dari 3 dimensi yaitu *core affect*, *intrinsic work value*, dan *extrinsic work value*. Dengan hasil reliabilitas (*cronbach alpha*) variabel kesejahteraan karyawan sejumlah 0,959 maka variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

Skala loyalitas karyawan dalam penelitian ini mengadopsi skala yang telah digunakan peneliti sebelumnya yaitu skala dari Dyanti (2020), yang terdiri dari 7 item, teori ini mengukur ketaatan / kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Pada penelitian sebelumnya skala ini memiliki hasil reliabilitas (*cronbach alpha*) variabel loyalitas karyawan sejumlah 0,923. Dengan *cronbach alpha* > 0,60 maka variabel loyalitas karyawan dinyatakan reliabel.

Skala *turnover intention* yang digunakan pada penelitian ini mengadopsi dari skala yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu skala dari Khaerunisa (2022), menggunakan dari teori Abelson (1987) yang terdiri dari: pikiran untuk mengundurkan diri (*Thinking of Quitting*), mencari pekerjaan alternatif (*intention to search for alternatif*)

dan berniat akan keluar (*intention to quit*). Skala ini memiliki hasil reliabilitas (*cronbach alpha*) 0,937. Dengan *cronbach alpha* > 0,60. Skala ini terdiri dari 12 item pernyataan.

Teknik analisis data yang digunakan di penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik dan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 25. Penyimpulan hasil dari penelitian ini dilakukan dengan menginterpretasikan hasil dari analisis data secara deskriptif untuk mengungkap jawaban pada hipotesis yang telah ditentukan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, dan uji R, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi sebagai prasyarat dari analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

**Tabel 1**  
**Hasil uji asumsi klasik**

Uji	Variabel	Hasil	Keterangan
Normalitas	Kesejahteraan karyawan, loyalitas karyawan dan <i>turnover intention</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i> = 0,055	Normal
Multikolinearitas	Kesejahteraan karyawan terhadap <i>turnover intention</i> Loyalitas karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	Nilai <i>tolerance</i> 0,186 dengan VIF =5,367	Tidak terjadi multikolinearitas
		Nilai <i>tolerance</i> 0,186 dengan VIF =5,367	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Kesejahteraan karyawan terhadap <i>turnover intention</i> Loyalitas karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	Nilai signifikansi = 0,855	Tidak terjadi heteroskedastisitas
		Nilai signifikansi = 0,420	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan dari hasil uji asumsi dapat disimpulkan bahwa data kesejahteraan karyawan, loyalitas karyawan, terhadap *turnover intention* berdistribusi normal, dan pada uji multikolinearitas tidak ditemukan korelasi antara variabel kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan dengan hasil nilai VIF pada kedua variabel sebesar 5.367 (VIF < 10,00) dan nilai *tolerance* pada kedua variabel sebesar 0,186 (>0,10). Pada uji heteroskedastisitas didapati bahwa nilai signifikansi variabel kesejahteraan karyawan sebesar 0,855 (sig >0,05), dan nilai signifikansi variabel loyalitas karyawan sebesar 0,420 (sig >0,05) maka kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji T**

Uji	Variabel	<i>t</i> -hitung	sig	Keterangan
Hipotesis 2	Kesejahteraan karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	8,135	0,000	Berpengaruh

Hipotesis 3	Loyalitas karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	2,228	0,027	Berpengaruh
-------------	-------------------------------------------------------	-------	-------	-------------

Berdasarkan hasil dari uji t diketahui bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis 2 diterima. Kemudian pada loyalitas karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis 3 diterima.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F dan Uji R**

Uji F	Kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	F-hitung = 278.642 Signifikansi = 0,000	Berpengaruh secara bersama-sama
Uji R	Kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	<i>R Square</i> = 0,645 (64,5%)	Kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap <i>turnover intention</i> berpengaruh sebesar 64,5 %
Uji R	Kesejahteraan karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	<i>R Square</i> = 0,639 (63,9%)	Kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 63,9%
Uji R	Loyalitas karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	<i>R Square</i> = 0,568 (56,8%)	Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 56,8%

Hasil dari tabel di atas menampilkan hasil dari uji F yang memiliki nilai F hitung sebesar 278.642 dengan nilai sig 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka secara bersama sama variabel kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan mempengaruhi *turnover intention* sehingga hipotesis 1 diterima. Pada tabel *R square* secara simultan memiliki pengaruh sebesar 64,5 %, dan secara parsial variabel kesejahteraan karyawan mempengaruhi *turnover intention* sebesar 63,9%, dan loyalitas karyawan berpengaruh sebesar 56,8% terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil nilai dari uji F, secara simultan terdapat hasil yang signifikan pada kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap *turnover intention*. Hasil uji koefisien determinasi, variabel kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena itu pengaruh pada variabel kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan dapat dikatakan tinggi, pernyataan berikut sesuai dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, seperti hasil penelitian Khairunisa (2022) pada pegawai Instansi Vertikal Kementerian Pertanian di Manokwari, yang melaporkan bahwa *workplace well-being* (kesejahteraan) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai instansi tersebut. Penelitian Wicaksono, dkk (2023) memiliki hasil bahwa loyalitas karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil yang sama juga terdapat pada penelitian Putri dan Fauziah (2019) bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan

tentunya dalam perusahaan X, yaitu ketika perusahaan mampu memberikan kesejahteraan pada karyawan akan memunculkan dampak positif seperti lingkungan kerja yang sehat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang sehat karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam fisik maupun mental.

Setelah dilakukan analisis uji t, secara parsial didapati hasil bahwa variabel kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin rendah tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan PT X maka semakin meningkat keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, sehingga menyebabkan meningkatnya *turnover* pada suatu perusahaan begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Watoni dan Suyono (2020) yang menunjukkan pengaruh *workplace well-being* terhadap *turnover intention* pada pegawai Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia. Adanya hasil yang sama pada penelitian Maulana (2018) bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai perusahaan X di kota Malang.

Selain kesejahteraan karyawan, masih ada loyalitas karyawan yang dapat mempengaruhi *turnover*, karena ketika karyawan memiliki rasa loyal yang tinggi akan cenderung memiliki emosi yang positif, setelah dilakukan uji t pada variabel loyalitas karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian sebelumnya. Hafni dan Sari (2019) menemukan pengaruh signifikan loyalitas karyawan terhadap *turnover intention* pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Hasil penelitian Wicaksono, dkk (2023) menemukan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT Mesifarma Malang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan memiliki peran yang sama sama penting untuk menentukan tingkat *turnover*. Ketika karyawan merasa sejahtera dan loyal tentunya akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan akan kurang tertarik untuk mencari peluang di perusahaan lainnya, sehingga hal tersebut secara langsung dapat mengurangi tingkat *turnover*. Oleh karena itu perusahaan juga perlu berinvestasi dalam program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan guna membangun rasa loyal pada karyawan, sehingga mampu menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah peneliti tidak memiliki banyak waktu untuk menggali permasalahan- permasalahan lebih dalam, karena itu peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih lanjut secara kualitatif atau menggunakan analisis yang berbeda seperti analisis regresi linear sederhana, dan menggunakan teknik sampling yang berbeda seperti random sampling dan sebagainya. Disarankan kepada PT X agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya, karena ketika karyawan merasa kesejahteraannya tercukupi maka loyalitas karyawan akan tumbuh lebih tinggi, begitupun sebaliknya. Disarankan kepada karyawan agar lebih memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, rasa tanggung jawab terhadap terhadap pekerjaannya, karena dengan hal tersebut mampu menumbuhkan loyalitas pada diri karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abelson, M. A. (1987). Examination Of Avoidable And Unavoidable Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 72(3), 382.
- Anjani, A. D., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(1), 194-203.
- Agustina Anсадanti, P. R. E. M. I. S. A. R. I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Procurement Dan Divisi Marketing Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
- Damayanti, E., Karnain, B., & Teguh, H. (2024). Penerapan Akuntansi Persediaan Pada PT Utama Neala Di Surabaya: Laporan Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 31-51.
- 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), 357-384.
- Dyanti, F. (2020). Pengaruh Loyalitas dan Kombinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Pembangunan Kota Medan. (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Farahtilah, A., Taibe, P., & Minarni, M. (2024). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 45-51.
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Khomaryah, E., Pawenan Farahtilah, A., Taibe, P., & Minarni, M. (2024). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 45-51.
- Khairunisa, N. A. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being Dan Workplace Incivility Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai Instansi Vertikal Kementerian Pertanian Di Manokwari).
- Maulana, F. (2018). *Pengaruh Workplace Wellbeing Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan* (Doctoral Dissertation, University Of Muhammadiyah Malang).
- Mobley, W. (1978). An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 408-414.

- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing In The Workplace. Thesis. School Of Psychology Faculty Of Health And Behavioral Sciences Deakin University.*
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada Pt Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado).
- Putri, R. M., & Fauziah, F. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Arina Multikarya Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 78-91.
- Retnowati, E., & Putra, A. R. (2023). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 215-230.
- Ruslan, R., & Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1).
- Saydam, Gouzali 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*, Djambaran, Jakarta
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Kerja Pada Turnover Intention “(Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah Di Indonesia)”. In *Prosiding Seminar Nasional Milleneial 5.0 Fakultas Psikologi Umby.*
- Wicaksono, R. D. M., Djaelani, A. K., & Suharto, M. K. A. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Bagian Medical Representative Pt Mersifarma Malang. *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).