Jurnal Psikologi Karakter, 4 (1), Juni 2024, Halaman: 45 – 51
Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Bosowa.
Available Online at https://journal.unibos.ac.id/jpk
DOI: 10.56326/jpk.v4i1.3420

Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap *Intensi Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar

The Effect of Workplace Well-Being on Turnover of Generation Z Employess in Makassar

Aisyah Farahtilah*, Patmawaty Taibe, Minarni
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Email: aisyahlapata12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi Z di kota Makassar. Sampel pada penelitian ini berjumlah 419 responden yang merupakan karyawan generasi Z di kota Makassar yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian yang diperolah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi Z di kota Makassar dengan perolehan nilai *Rsquare* 0.299, artinya kontribusi pengaruh *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* sebesar 29.9% (Sig. 0.000) dengan koefisien pengaruh arah negatif. Diartikan bahwa semakin tinggi *workplace wellbeing* maka akan semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan generasi Z di Kota Makassar, begitupun sebaliknya.

Kata Kunci: *Workplace Well-Being, Turnover Intention,* Karyawan Generasi Z.

Abstract

This study aims to see whether there is an effect of workplace wellbeing on turnover intention of generation Z employees in Makassar city. The sample in this study was 419 respondents who were generation Z employees in the city of Makassar who were taken using a purposive sampling technique. This study uses a simple regression analysis technique. The research results obtained showed that there was an influence of workplace wellbeing on turnover intention in Generation Z employees in the city of Makassar, obtaining an Rsquare value of 0.299 or an influence contribution of 29.9% (Sig. 0.000) with a negative influence coefficient. This means that the higher the workplace wellbeing, the lower the turnover intention for generation Z employees in Makassar, the lower the workplace wellbeing, the higher the turnover intention for generation Z employees in Makassar.

Keywords: *Workplace Well-Being, Turnover Intention, Z Generation Employees.*

PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat berperan aktif untuk merancang dan menyelesaikan permasalahan dan tugas kerja yang ditanggungjawabkan kepada mereka agar tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Disamping terdapatnya tanggung jawab karyawan, adapula hak-hak yang perlu perusahaan keluarkan dan berikan kepada para karyawan agar mencapai keselarasan dan hubungan timbal balik yang positif. Arthur (1994) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kinerja karyawannya, oleh karena itu hendaknya sebuah perusahaan mampu mengelola dan mendidik karyawan sehingga memiliki kenyamanan terhadap sesuatu yang mereka kerjakan. Penumbuhan rasa nyaman para karyawan dapat dilakukan dengan memberikan timbal balik yang sesuai antara upaya dan pengorbanan karyawan dengan apa yang dapat diterima dari tempat kerja berupa kesejahteraan. Ketidakselarasan antara penerimaan dan pengorbanan mengakibatkan karyawan tidak memiliki kenyamanan yang dapat mengakibatkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja, dan lebih parahnya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau melakukan turnover.

Intensi *turnover* didefinisikan sebagai kemauan individu untuk mengeluarkan diri dari perusahaan baik berhenti ataupun berpindah ke perusahaan lain yang dilakukan secara sadar dan terencana. Aspek intensi *turnover* menurut (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978) yaitu *think of quitting, intention to*

search, intention to quit. Dimana turnover pada karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh perusahaan yang tidak dapat memberikan rasa nyaman yang berasal dari lingkungan kerja. Hidayati dan S (2017) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi keinginan keluar dari perusahaan diantaranya stres kerja, kepuasan kerja yang tak terpenuhi dan lingkungan kerja.

Keinginan karyawan melakukan *turnover* adalah fenomena yang tak terelakkan dalam 10 tahun terakhir (Boss, 2019). Survei dari *Towers Watson Global Workforce Study* pada tahun 2014 ditemukan bahwa sebanyak 70% perusahaan Indonesia menganggap bahwa tantangan terbesar adalah mempertahankan karyawan (Chandra, dalam Octaviani 2015). Survey lebih lanjut oleh Michael Page (2022) tentang tingkat *turnover* Indonesia menjelaskan 84% pekerja indonesia memiliki rencana mengundurkan diri dalam enam bulan kedepan. Angka ini lebih tinggi dari rata-rata di Asia Pasifik yang hanya mencapai 74%.

Jumlah penduduk Indonesia sekarang didominasi oleh angkatan kelahiran 1997-2012 dengan jumlah mencapai 75.49 juta atau sebanyak 27.94% dari total populasi (Badan Pusat Statistik, 2022). Rentang penduduk yang lahir pada tahun 1995-2010 disebut sebagai generasi-Z (Bencsik, Horvath, & Juhaz, 2016). Generasi-Z ditemukan tidak segan untuk melakukan *turnover* jika mereka tidak nyaman dengan pekerjaan mereka. Didukung dengan survei the Deloitte (2022) sebanyak 40% generasi-Z memilih untuk meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu satu hingga dua tahun, sedangkan 35% lainnya akan meninggalkan perusahaan dalam waktu lima tahun walaupun belum memiliki alternatif pekerjaan lain.

Gaji, lingkungan kerja yang buruk bagi kesehatan mental dan kelelahan adalah faktor utama dari generasi Y dan generasi-Z meninggalkan perusahaan dalam waktu satu tahun. Sementara faktor *worklife balance*, makna kerja, budaya kerja yang fleksibel serta peluang belajar dan berkembang adalah prioritas utama dalam memilih pekerjaan dan tidak melakukan *turnover* salah satu langkah untuk meminimalkan *turnover* adalah dengan memberikan kesejahteraan di lingkungan kerja. Kesejahteraan ini bermanfaat dalam menunjang kebutuhan fisik dan mental karyawan, dengan rasa sejahtera akan muncul rasa tenang, semangat bekerja, disiplin dalam melakukan pekerjaan serta meningkatkan loyalitas dari karyawan (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Selaras dengan pernyataan bahwa perusahaan seharusnya dapat menjamin kenyamanan serta kesejahteraan karyawan dalam bekerja dan dua hal tersebut datang dari lingkungan kerja yang baik yang disebut dengan *workplace wellbeing* dalam penelitian (Candra, 2017).

Workplace wellbeing adalah komponen yang paling dekat dalam menggambarkan hubungan antara pekerja dan lingkungan kerja. Page (2005) mengidentifikasi bahwa *workplace wellbeing* sebagai kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai yang dipengaruhi oleh adanya kepuasan pribadi terhadap aspek-aspek dalam pekerjaannya. Selanjutnya Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace wellbeing* terdiri dari *core affect* (*job satisfaction dan work-related affect*) dan aspek intrinsic (tanggunggjawab dalam melakukan setiap pekerjaan, memaknai kerja, kemandirian dalam bekerja, keahlian dannpengetahuan karyawan dalammbekerja, sertaamemberikan prestasi kerja). Ekstrinsik (waktu, kondisi pekerjaan, penghargaan yang diberikan kepada individu, kinerja yang baik. upah atau gaji, dan keamanan). dan ekstrinsik yang dirasa penting oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

Kesejahteraan yang dimaksud untuk diperhatikan oleh perusahaan adalah membantu setiap karyawan dalam mencapai hak dan kewajiban dari karyawan, perusahaan harus mampu memberikan arahan serta kebebasan dalam mengerjakan kewajiban dan mendapatkan hak tersebut sehingga tercipta emosi yang bersifat positif yang tumbuh dalam diri karyawan (Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Sesuai yang dijelaskan oleh Cooper (2017) bahwa kesejahteraan di tempat kerja adalah proses karyawan untuk dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya sebagai upaya dalam mencapai kesejahteraan suatu organisasi.

Bagi karyawan generasi Z, memiliki *workplace wellbeing* yang rendah merupakan suatu hal yang buruk bagi mereka, dengan memiliki *workplace wellbeing* rendah maka karyawan generasi-Z akan menghadapi suatu kondisi yang kurang memberikan kenyamanan dalam bekerja yang dapat menimbulkan intensi *turnover*. oleh karena itu perusahaan diharuskan mampu mengelola sumber daya manusia, salah satu langkah untuk meminimalkan *turnover* adalah dengan memberikan kesejahteraan di lingkungan kerja. Kesejahteraan ini bermanfaat dalam menunjang kebutuhan fisik dan mental karyawan, dengan rasa sejahtera akan muncul rasa tenang, semangat bekerja, disiplin dalam melakukan pekerjaan serta meningkatkan loyalitas dari karyawan (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

Adanya fenomena seperti diatas dapat disimpulkan bahwa perlunya penelitian yang mengkaji lebih mengenai fenomena tersebut terkhusus pada karyawan generasi-Z untuk melihat lebih jauh apakah terdapat "Pengaruh *Workplace wellbeing* terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan Generasi-Z di Kota

Makassar". Sehingga dari hasil penelitian, peneliti nantinya bisa menarik kesimpulan dan solusi yang tepat mengenai masalah ini.

Kajian Teori

Intensi *Turnover*

Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) mengungkapkan bahwa intensi turnover adalah proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang karyawan sebagai bentuk tindak lanjut dari pengalaman yang dirasanya tidak memberikan kepuasan atau mengecewakan yang dialami individu dalam suatu lingkungan kerja. Sedangkan Mobley (2011) selanjutnya memberikan batasan bahwa tinggi rendahnya intensi turnover pada individu yang bekerja dipengaruhi oleh karakteristik individunya seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan masa kerja. Griffeth (2004) menjelaskan bahwa intensi turnover berkaitan dengan niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja didasari karena adanya keputusan untuk meninggalkan beban kerja yang berat dan berlebihan yang mengakibatkan stress kerja dan berakhir pada keinginan untuk mengakhiri kontrak kerja. Abelson (1987) menyatakan bahwa intensi turnover adalah suatu keinginan yang berakhir pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang bisa lebih memuaskan.

Workplace Well-being

Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace wellbeing* merupakan suatu kesejahteraan yang dapat dirasakan seorang individu di tempat kerjanya yang di mana berkaitan dengan penilaian secara umum berdasarkan nilai ekstrinsik dan nilai intrinsik dari pekerjaannya itu sendiri. Slemp, Kern & Brodrick (2015) menjelaskan bahwa *workplace wellbeing* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu perasaan makmur yang diperoleh dari tempat kerja yang bisa memperikan pengaruh positif dan negative serta rasa kepuasan dalam bekerja.

Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace wellbeing* merupakan cabang dari *subjective wellbeing*. *Subjective wellbeing* merupakan evaluasi dalam lingkup yang lebih luas mengenai kesejahteraan dan kepuasan hidup, jika *subjective wellbeing* adalah evaluasi global maka konsep ini dapat diterapkan dalam berbagai dimensi kehidupan individu, salah satunya adalah pekerjaan. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa *workplace wellbeing* adalah kesejahteraan hidup yang dirasakan dari sisi pekerjaan. Ada 13 aspek yang dapat menjelaskan *workplace wellbeing* yaitu tanggung jawab kerja, makna kerja, kemandirian dalam bekerja, penggunaan kemampuan dan pengetahuan, perasaan berprestasi dalam bekerja, pemanfaatan waktu, kondisi kerja, supervisi, kesempatan promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan individu di tempat kerja, upah dan keamanan pekerjaan. Cooper dan Quick (2017) mengungkapkan bahwa *workplace wellbeing* didefinisikan sebagai suatu proses individu mampu mengoptimalkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sebagai upaya untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi yang sebelumnya telah disepakati bersama. Proses pengoptimalan kemampuan ini akan menghasilkan kesejahteraan yang baik apabila dalam kerjanya individu mendapatkan perasaan puas akan kerjasama tim yang mampu memberikan dukungan satu sama lain.

Karyawan Generasi Z

Generasi-Z adalah sekelompok individu yang lahir dalam rentang waktu yang sama pada awal tahun 1995 hingga tahun 2010. Putra (2016) menjelaskan bahwa generasi-Z memiliki karakteristik profesional yang ambisius dan berorientasi pada pengembangan karir. Selain itu dari penelitian Hanifah dan Wadono (2020) bahwa lingkungan kerja yang baik menjadi pertimbangan utama dalam memilih tempat kerja. Mutte (dalam Lee, dkk., 2017) juga mengungkapkan bahwa individu yang termasuk dalam generasi-Z termasuk generasi yang cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan lingkungan kerja jika ekspektasi, aspirasi dan nilai kerja tidak terpenuhi.

METODE PENELITIAN

Responden

Penelitian ini melibatkan kelompok populasi karyawan generasi-Z yang bekerja di Kota Makassar. Karyawan generasi-Z adalah sekelompok orang yang lahir tahun 1995-2010 (Bencsik, Horvath, & Juhaz, 2016). Adapun jumlah populasi karyawan generasi-Z di kota Makassar tidak diketahui, namun berdasarkan hasil uji coba software G*Power dengan nilai α err prob sebesar 0.05 dan nilai power (1-β

err prob) sebesar 0.8 dengan uji statistik regresi sederhana menggunakan 1 prediktor diperoleh hasil 395 sampel karyawan generasi-Z di Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama pada anggota populasi karena didasarkan pada kriteria-kriteria sampel yang telah direncanakan peneliti. Pengambilan sampel dalam *nonprobability sampling* menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2018). Berikut karakteristik subjek dalam penelitian ini: berstatus karyawan/karyawati di Kota Makassar, usia 15-28 tahun, masa kerja ≥1 tahun, karyawan Tetap/Kontrak

Instrumen Penelitian

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan skala penelitian online berbentuk *google form* dengan kriteria subjek yang telah ditentukan. Skala dalam penelitian in disusun menggunakan model *Likert*. Terdapat dua skala dalam penelitian ini, yaitu skala intensi *turnover* dan skala *workplace wellbeing*. *Pertama,* skala intensi turnover yang telah dikonstruksi oleh peneliti sebelumnya Debora (2018) dengan meninjau teori dari Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) berdasarkan aspek yang meliputi berpikir untuk mengundurkan diri (*think of quitting*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*), dan keinginan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*). Skala ini berjumlah 14 dengan reliabilitas Cronbarch Alpha sebesar 0.89. *Kedua*, skala *workplace wellbeing* yang telah di adaptasi dan modifikasi oleh Maulidina dan Kadiyono (2021). Skala ini meninjau teori dari Page (2005) yang juga meneliti subjek penelitian yang sama. berdasarkan dimensi yang meliputi *core affect*, intrinsik dan entrinsik. Skala ini berjumlah 56 item dengan reliabilitas sebesar 0.97 yang berarti mampu digunakan untuk mengukur intensi *turnover* dengan baik.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menguji asumsi terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis penelitian. Ada dua uji asumsi yang akan dilakukan yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah intensi *turnover* sedangkan variable independen dalam penelitian ini adalah *workplace wellbeing*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan *software* SPSS versi 26.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	*R Square*	F	Sig.	Keterangan
Workplace wellbeing terhadap intensi *turnover*	0.299	178.050	0.000	signifikan

Data yang tersaji diatas menunjukkan bahwa nilai Rsquare ialah 0.299 dimana nilai tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel workplace wellbeing terhadap intensi turnover sebesar 29.9%. Sehingga, diketahui bahwa terdapat 70.1% faktor lain yang memengaruhi intensi turonver selain workplace wellbeing yang tidak diteliti. Selanjutnya tabeldiatas nilai F sebesar 178.050 dengan nilai signifikansi <0.005. Dengan melihat nilai tersebut,maka H0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh workplace wellbeing terhadap intensi turnover pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar ditolak atau artinya terdapat pengaruh workplace wellbeing terhadap intensi turnover pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar.

Tabel 2. Pengaruh *Workplace Wellbeing* terhadap Intensi*Turnover*

Variabel	*Constant*	B	Sig.	Keterangan
Workplace wellbeing terhadap intensi *turnover*	57.659	-0.143	0.000	signifikan

Tabel diatas menyajikan nilai koefisien pengaruh workplace wellbeing (X) terhadap intensi turnover (Y) sebesar -0.143 dengan nilai constant sebesar 57.659. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai (-), artinya bahwa terdapat hubungan yang negatif antara workplace wellbeing terhadap intensi turnover sehingga semakin tinggi workplace wellbeing pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar maka semakin rendah intensi turnover pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar, begitupun sebaliknya.

Tabel 3. Pengaruh *Workplace Wellbeing Intrinsic* terhadap Intensi*Turnover*

Variabel	***R Square***	**F**	**Sig.**	**Keterangan**
Workplace wellbeing terhadap intensi *turnover*	0.186	95.008	0.000	signifikan

Tabel 4. Pengaruh *Workplace Wellbeing Ekstrinsic* terhadap Intensi*Turnover*

Variabel	***R Square***	**F**	**Sig.**	**Keterangan**
Workplace wellbeing terhadap intensi *turnover*	0.295	174.849	0.000	signifikan

Pembahasan

Data yang disajikan diatas menunjukkan bahwa aspek-aspek workplace wellbeing penting menjadi pembahasan dan perhatian bagi setiap perusahaan. Pentingnya perusahaan memperhatikan aspek workplace wellbeing untuk menghindari karyawan menimbulkan perilaku menarik diri dari perusahaan, memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan ingin meninggalkan perusahaan secepat mungkin. Penjelasan keinginan tersebut dijelaskan dalam suatu variabel intention to leave yang disebut dengan intensi turnover.

Faktor yang harus dipenuhi perusahaan agar karyawan tidak memunculkan intensi turnover dijelaskan oleh Page (2005) yang dipengaruhi oleh 13 aspek yaitu tanggung jawab kerja, makna kerja, kemandirian dalam bekerja, penggunaan kemampuan dan pengetahuan, perasaan berprestasi dalam bekerja, pemanfaatan waktu, kondisi kerja, supervisi, kesempatan promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan individu di tempat kerja, upah dan keamanan pekerjaan. Suatu perusahaan yang kurang memperhatikan aspek-aspek diatas dapat menyebabkan pegawai kurang merasakan kesejahteraan di tempat kerja sehingga cenderung menimbulkan intensi turnover.

Faktor lain menurut Ridlo (2012) bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi intensi turnover yaitu (1) Usia, karyawan yang berusia muda memiliki tingkat intensi turnover yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan usia tua, (2) Durasi kerja, karyawan dengan masa kerja yang sebentar cenderung memiliki intensi turnover yang tinggi, (3) Tingkat pendidikan, apabila karyawan merasa tidak cocok antara jabatan dengan tingkat pendidikannya, maka dapat berpengaruh terhadap besarnya intensi turnover, (4) komitmen, apabila karyawan merasa terikat secara positif, merasa nyaman dan memiliki tujuan hidup yang positif maka intensi turnover akan rendah, (5) Kepuasan kerja, karyawan cenderung merasa tidak puas ketika pekerjaannya tidak memenuhi ekspektasinya.

Sama halnya dengan Bryson, Forth dan Stokes (2014) yang menjelaskan bahwa taraf *workplace wellbeing* pada individu kemungkinan besar dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang dibawa seperti jenis kelamin, usia, kompetensi atau jabatan, lama bekerja dan juga tingkat pendidikan. Faktor karakteristik pribadi ini berpengaruh dalam pekerjaan individu terlihat dari penelitian sebelumnya. Keyes, Shmotkin dan Ryff (2002) menemukan bahwa semakin tua pekerja maka akan mempengaruhi *workplace wellbeing.* Bryson, Forth dan Stokes (2014) juga menemukan bahwa *workplace wellbeing* tinggi cenderung pada laki-laki dan karakteristik pekerjaan seperti jabatan dapat berakibat besar pada tingkat kesejahteraan. Penelitian selanjutnya dari Harter, Schimit dan Hayes (2002) bahwa karyawan dengan lama kerja lebih dari lima tahun cenderung memiliki *workplace wellbeing* yang tinggi.

Karyawan yang merasakan *workplace wellbeing workplace wellbeing* yang tinggi akan cenderung nyaman dengan pekerjaannnya sehingga merasa memiliki komitmen dengan perusahaan tempat bekerja. Jika *workplace wellbeing* yang dirasakan karyawan menurun, maka karyawan cenderung merasa tidak betah dan mengakibatkan munculnya intensi *turnover.* Penelitian sebelumnya dari Vani (2014) yang dilakukan pada pegawai Kantor Akuntan Publik ABC Jakarta ditemukan bahwa *workplace wellbeing* berpengaruh negative dan signifikan dengan intensi *turnover.*

Hasil penelitian ini serupa dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Watoni dan Suyono (2020) ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan *R Square* sebesar 0.450 atau 45% terhadap intensi *turnover* karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia. Hasil penelitian lain Sadana dan Cooper (2014) bahwa terdapat pengaruh negative *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* dengan koefisien regresi -0.413. Hasil yang sama dari penelitian Maulana (2018) bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan masa kerja >1 tahun dengan kontribusi R *Square* sebesar 22,3%.

Terkait dengan aspek dari *workplace wellbeing* dalam penelitian ini yaitu *workplace wellbeing intrinsic* dan *workplace wellbeing ekstrinsic*, ternyata ditemukan bahwa faktor ekstrinsik merupakan aspek yang dominan berkontribusi pada intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z dikota Makassar dengan *R square* sebesar 0.295 dibanding dengan faktor intirinsik yang memiliki *R Square* sebesar 0.186. dapat ditarik kesimpulan bahwa *workplace wellbeing ekstrinsic* merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Hasil tersebut didukung dari penelitian Khairunisa dan Muafi (2022) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan *workplace wellbeing* terhadap intensi turnover dan ditemukan bahwa dimensi ekstrinsik seperti gaji, supervisi, waktu luang, keamanan pekerjaan, peluang promosi dan kondisi kerja merupakan indikator yang paling dominan kontribusinya terhadap *workplace wellbeing* bagi pegawai Kementerian Pertanian di Manokwari.

Hasil tersebut membuat peneliti menarik kesimpulan bahwa *workplace wellbeing* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, terjadi karena karyawan generasi Z di kota Makassar merasa perlu memiliki pemanfaatan waktu yang baik, kondisi kerja, supervisi, kesempatan promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan individu di tempat kerja, upah dan keamanan pekerjaan, dimana aspek-aspek tersebut merupakan bagian dari kepuasan kerja. Michael & Spector (1982) menunjukkan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya maka akan semakin kuat doronganya untuk melakukan *turnover*.

Laporan-laporan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan menjadi pendukung hasil penelitian saat ini. bahwa perilaku intensi *turnover* pada karyawan pada suatu perusaahn akan menurun jika *workplace wellbeing* yang dirasakan karyawan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian dapat diartikan bahwa pentingnya suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek dari *workplace wellbeing* agar tidak memunculkan intensi *turnover* pada karyawan. Danna & Griffin (1999) juga menyatakan bahwa aspek-aspek yang harus terpenuhi pada karyawan untuk dapat bekerja optimal antara lain kepuasan terhadap kehidupan sosial, kehidupan berkeluarga, kesenangan rekreasi, keadaan spitirual dan kepuasan pada pekerjaannya. Kepuasan pada pekerjaan ini seperti upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan *general health* baik fisik maupun mental.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan harus mampu memperbaiki manajemen kerja dan menciptakan kenyaman serta keamanan dari pekerjaan. Dikarenakan hal tersebutlah yang menjadi faktor terbesar karyawan memiliki keinginan untuk keluar atau pindah. Manajemen kerja dan lingkungan kerja yang baik juga turut berpengaruh terhadap kinerja, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, memberikan kesimpulan dari hasil analisis data yang diperoleh yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis hipotesis diperoleh nilai signifikan 0.000 (<0.005). Sehingga, dapat diartikan bahwa H0 ditolak dan H1diterima, artinya terdapat pengaruh *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada generasi-Z di Kota Makassar. Besarnya pengaruh pengaruh *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar yang diperoleh dari nilai R *Square* = 0.299 yang berarti bahwa *workplace wellbeing* memiliki pengaruh sebesar 29,9% terhadap intensi *turnover*, dan 70.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai koefisien regresi yang bernilai negatif (-0), maka dapat dikatakan bahwa *workplace wellbeing* memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *turnover*. Artinya, Apabila tingkat *workplace wellbeing* rendah pada karyawan generasi z di kota makassar, maka tingkat intensi *turnover* tinggi, sebaliknya jika tingkat *workplace wellbeing* tinggi pada karyawan generasi z di kota makassa, maka tingkat intensi *turnover* akan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Arthur, J.B. (1994) Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy of Management Journal, 37*, 670-687. http://dx.doi.org/10.2307/256705.

Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness, 8*(3), 90–106. https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06.

Boss, J. (2019). Employee Turnover Is the Highest It's Been In 10 Years. Here's What to Do About It. Retrieved from forbes.com: https://www.forbes.com/sites/jeffboss/2018/02/26/employee-turnover-is-the-highest-its- been-in-10-years-heres-what-to-do-about-it/#de7c925478c.

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). Does worker Wellbeing Affect Workplace Performance. Department of Business Innovation and Skills. *Sage Journals*. *70*(8), 1017-1037.

Cooper, C., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The Handbook of Stress And Health: A Guide To Research And Practice*. John Wiley & Sons.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthetis of the literature. *Journal of Management, 25*(23), 357-384.

Deloitte. (2022). The Deloitte Global 2022 Generasi-Z & Millennial Survey. (https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf.

Griffeth, R. W. (2004). *Innovative Theory on Employee Turnover*. Information Age Publishing.

Hanifah and Wardono, P. (2020) 'Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z Di Indonesia Identification'. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, *6*(3), 628–642. DOI: http://dx.doi.org/10.17358/jabm.6.3.628.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 268-279.

Hidayati, A. I. S. dan S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110. https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/art icle/view/439.

Khairunnisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The Effect Of Workplace Well-Being And Workplace Incivility On Turnover Intention with Job Embeddedness as A Moderating Variable. *International Journal of Bussiness Ecosystem & Strategy*, *4*(1), 11-23.

Lee, T., Eberly, M., Hom, P.W., & Li, J. J. (2017). On The Next Decade of Research in Voluntary Employee Turnover. DOI:10.5465/amp.2016.0123.

Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya.* Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408–414. Doi:10.1037/0021-9010.63.4.408.

Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of applied psychology*, *67*(1), 53.

Octaviani, H. (2015). Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Intensi turnover: Studi Empiris Pada Karyawan Generasi Y Industri Perbankan di Indonesia. *Jurnal manajemen, 12*(2), 111-128.

Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*. Melbourne: Deakin University.

Putra, Y. S. (2016). *Teori Perbedaan Generasi*. Among Makarti, *9*(18), 123-134.

Ridlo, I.A. (2012). *Turnover Karyawan Kajian Literatur*. Surabaya: PH Movement Publications.

Sadana, S. MS., & Vany, E. A. (2014). Pengaruh Employee Engagement dan Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, *1*(2).

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitaif, kualitatif dan r&d*. Alfa Beta.

Watono, M.H., & Suyono, J. (2020). *Pengaruh Kesejahteraan Kerja Pada Turnover Intention "(Studi pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah Di Indonesia).* Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY.