

# Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Keinginan untuk Tetap Bertahan pada Milenial

Nusaiba Luthfiana<sup>1\*</sup>, Zamralita Zamralita<sup>1</sup>, Rita Markus Idulfilastr<sup>1</sup>

[1] Universitas Tarumanagara, Indonesia.

## Abstract

This research investigates the role of workplace well-being on Millennials' intention to stay. Intention to stay refers to a person's tendency to stay in the organization where they work for a more extended period. Workplace well-being is a sense of well-being obtained from work related to the feelings of workers in general (core affect) and intrinsic and extrinsic work values. A cross-sectional survey design was used in this study. Data was collected through a Google form distributed to employees in the Jabodetabek area aged 27-40 with a minimum of 1 year of working experience, and the last education was high school or equivalent—the completed questionnaire obtained 211 answers. The instrument for measuring the will to survive uses the Intention to Stay Scale adaptation scale from Kyndt et al. (2009), and well-being at work is measured by the Work Well-Being Questionnaire from Parker and Hyett (2014). The statistical analysis used was descriptive statistics, Spearman correlation statistics, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and exponential regression. There is a positive and significant role of workplace well-being on intention to stay in Millennials with an R square of .821, and the regression equation is  $Y = 1.431 + .255 X$ . Research has shown that when employees feel cared for, valued, and supported at work, they tend to have higher intentions to stay employed.

**Keywords:** Intention to Stay; Workplace Well-being; Millennial

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki peran kesejahteraan di tempat kerja terhadap keinginan untuk bertahan pada Milenial. Keinginan untuk bertahan mengacu pada kecenderungan seseorang untuk tetap tinggal dalam organisasi tempat mereka bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Kesejahteraan tempat kerja adalah rasa sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan yang berkaitan dengan perasaan pekerja secara umum (core affect) serta nilai-nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik. Desain cross-sectional survey digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui google form yang disebar pada karyawan di daerah Jabodetabek usia 27-40 tahun dengan masa kerja minimal 1 tahun dan pendidikan terakhir SMA atau sederajat. Kuesioner yang terisi, diperoleh 211 jawaban. Alat ukur keinginan untuk bertahan menggunakan skala adaptasi Intention to Stay Scale dari Kyndt et al. (2009) dan kesejahteraan di tempat kerja diukur dengan Work Well-Being Questionnaire dari Parker dan Hyett (2014). Analisis statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik korelasi Spearman, Confirmatory Factor Analysis (CFA), dan regresi exponential. Terdapat terdapat peran positif dan signifikan Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Keinginan untuk Tetap bertahan pada Milenial dengan R square sebesar .821 dan persamaan regresinya adalah  $Y = 1.431 + .255 X$ . Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk tetap bekerja.

**Kata Kunci:** Keinginan untuk Tetap Bertahan; Kesejahteraan di Tempat Kerja; Milenial

### Info Artikel

Histori Artikel: Dikirim: 2023-07-07 | Diterbitkan: 2023-12-31

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8261>

Vol 13, No 4 (2023) Halaman: 999-1007

(\*) Penulis Korespondensi: Nusaiba Luthfiana, Universitas Tarumanagara, Indonesia,  
Email: [nusaiba.717221005@stu.untar.ac.id](mailto:nusaiba.717221005@stu.untar.ac.id)



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

## PENDAHULUAN

Tren aksi pengunduran diri tenaga kerja secara masal tengah terjadi di beberapa negara. Bahkan, survei yang dilakukan pada tahun 2021 oleh perusahaan perekrutan profesional Robert Walters mencatat 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau resign. Dalam laporannya, Robert Walters menyurvei 2.600 lebih tenaga kerja profesional dari 1.100 lebih perusahaan di enam negara, yaitu Singapura, Malaysia, Filipina, Thailand, Indonesia, dan Vietnam ([katadata.co.id](http://katadata.co.id)). Deloitte (2022) mengungkapkan bahwa pada Gen Z dan Milenial mendapat tanggapan dari 14.808 Gen Z dan 8.412 Milenial (total 23.220 responden) dari 46 negara, memberikan hasil bahwa hanya 24% Gen Z dan 25% Milenial yang ingin bertahan di perusahaannya saat ini sampai 5 tahun kedepan.

Kyndt et al. (2009) mengungkapkan bahwa keinginan untuk bertahan mengacu pada kecenderungan seseorang untuk tetap tinggal dalam organisasi tempat mereka bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Keinginan untuk bertahan mengacu pada kecenderungan seseorang untuk tetap tinggal di organisasi tempat mereka bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kyndt et al. (2009), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Intention to Stay atau niat untuk bertahan dalam organisasi. Beberapa faktor tersebut antara lain, kepuasan kerja, komitmen organisasional, ikatan/keterkaitan dengan organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan peluang pengembangan karir. Kesejahteraan tempat kerja adalah keadaan positif secara psikologis yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap keadaan kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis dasar dan memberikan peluang pengembangan diri. Kesejahteraan tempat kerja adalah rasa sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan yang berkaitan dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) serta nilai-nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik (Parker & Hyett, 2011). Menurut Parker & Hyett (2011), ada empat faktor yang mempengaruhi kesejahteraan tempat kerja yaitu, kepuasan kerja (*works atisfaction*), penghargaan organisasional (*organizational respect*), kepedulian atasan (*employer care*), dan intrusi pekerjaan kedalam kehidupan pribadi (*intrusion of work into private life*).

Dwi et al. (2022), mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap minat tinggal. Koefisien variabel iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi variabel niat untuk tinggal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang meliputi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen, maka

semakin besar minat untuk bertahan. Iklim organisasi sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian Vong et al. (2018), Mrayyan (2008) Govaerts et al. (2011) dan Kyndt et al. (2009) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk tinggal. Selain itu, Komagata, et al (2020) yang melaporkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk bertahan di lingkungan kerja biasanya digambarkan sebagai pemuas pekerjaan yang disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja yang tinggi seperti upah yang adil, tunjangan, kontribusi dalam pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, otonomi, rasa kekuasaan dan bekerja sebagai tim. Hal ini sejalan dengan Loft & Jensen (2020) yang menemukan QWL mempengaruhi serangkaian konsekuensi kinerja seperti kenyamanan pekerjaan, motivasi kerja, keterlibatan kerja, sikap positif dan niat untuk tinggal, menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan penting pada kesenangan kerja dan niat untuk tinggal. Samroodh et al. (2023) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja-pribadi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keinginan untuk bertahan pada karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja-pribadi di tempat kerja, semakin besar niat mereka untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu, subjek penelitian variabel keinginan untuk tetap bertahan sering dilakukan terhadap perawat di rumah sakit (Agus & Selvaraj, 2020; Pressley & Garside, 2023). Hal ini berbeda dengan penelitian penulis yang dilakukan pada karyawan di perusahaan swasta. Dalam rangka mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi, penting bagi organisasi untuk memperhatikan hubungan antara kesejahteraan tempat kerja dan keinginan untuk bertahan. Studi sebelumnya telah mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk tetap bertahan di antara berbagai kelompok generasi, namun terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami bagaimana kesejahteraan di tempat kerja memengaruhi niat untuk tetap bertahan khususnya di antara karyawan Milenial. Maka dari itu ada kebutuhan untuk penyelidikan lebih lanjut untuk memahami bagaimana kesejahteraan di tempat kerja berinteraksi dalam pengaruhnya terhadap niat untuk bertahan di kalangan Milenial.

Gen Y cenderung memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka mencari lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan tersebut. Kesejahteraan di tempat kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja, dukungan untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan program kesejahteraan fisik dan mental, dapat membantu menciptakan keseimbangan yang diinginkan oleh Gen Y. Ini dapat berkontribusi pada keinginan mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang. Gen Y, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, memiliki karakteristik dan kebutuhan yang unik dalam konteks lingkungan kerja. Kesejahteraan di tempat kerja, yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, dianggap sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan, dan retensi karyawan. Namun, masih terdapat kekurangan penelitian yang spesifik dalam memahami hubungan antara kesejahteraan di tempat kerja dan keinginan untuk bertahan pada Gen Y. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah pengetahuan ini dengan melakukan penelitian empiris yang mendalam.

## METODE

### Desain Penelitian

Desain survei *cross-sectional* digunakan dalam penelitian ini.

### Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan melalui google form yang disebarakan pada karyawan di daerah Jabodetabek usia 27-40 tahun dengan masa kerja minimal 1 tahun dan pendidikan terakhir SMA atau sederajat. Diperoleh 211 jawaban yang sesuai dengan karakteristik partisipan.

### Analisis Data

Alat ukur keinginan untuk bertahan menggunakan skala adaptasi *Intention to Stay Scale* dari Kyndt et al. (2009) dan kesejahteraan di tempat kerja diukur dengan *Work Well-Being Questionnaire* dari Parker dan Hyett (2011). Analisis statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik korelasi *Spearman*, *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dan regresi *exponential*. Perlengkapan yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara online dengan cara mengisi kuesioner di *google form*.

Keinginan untuk bertahan diukur dengan menggunakan 11 item dari *intention to stay scale* yang diadaptasi berdasarkan skala retensi karyawan Kyndt et al. (2009). Alternatif jawaban yang digunakan pada skala ini yaitu, 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Contoh butir pada skala ini yaitu, "Saya berencana untuk bekerja di perusahaan lain dalam jangka waktu tiga tahun", "Saya melihat masa depan untuk diri saya sendiri di dalam perusahaan ini". Dari hasil CFA, didapatkan bahwa seluruh item dari *Intention to Stay Scale* signifikan karena *t-value* lebih besar dari 1,96. Alat ukur tersebut juga dikatakan FIT karena memiliki *Normed Fit Index* (NFI) = .96, *Comparative Fit Index* (CFI) = .97, *Incremental Fit Index* (IFI) = .97, *Relative Fit Index* (RFI) = .95 yang keseluruhannya lebih dari .9. Dengan demikian data yang diperoleh mendukung konsep teori *intention to stay*. Berdasarkan uji reliabilitas *Intention to Stay Scale*, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar .919 (> .7). Hal ini berarti seluruh item reliabel memiliki reliabilitas tinggi yang menunjukkan bahwa alat ukur ini konsisten.

Untuk mengukur kesejahteraan tempat kerja diukur dengan 31 item *Work Well-Being Questionnaire* milik Parker & Hyett (2014) yang mengukur aspek kepuasan kerja, penghargaan organisasional, hierarki atasan, dan keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Alternatif jawaban yang digunakan pada skala ini yaitu, 1 (tidak sama sekali); 2 (sedikit); 3 (sedang); 4 (sangat); 5 (sangat benar). Contoh butir pada skala ini yaitu, "Apakah pekerjaan Anda memuaskan?", "Seberapa puaskah Anda dengan sistem nilai organisasi Anda?", "Setelah bekerja, apakah Anda merasa sulit untuk bersantai?". Dari hasil CFA, diketahui bahwa ada satu item yang bermuatan negatif dan tidak signifikan, sehingga satu item tersebut akan dieleminasi. Pada tahap selanjutnya hanya ada 30 item yang akan dianalisis. 30 item dari *Work Well-Being Questionnaire* menunjukkan hasil FIT karena hasil dari *Normed Fit Index* (NFI) = .93, *Non-Normed Fit Index* (NNFI) = .93, *Comparative Fit Index* (CFI) = .94, *Incremental Fit Index* (IFI) = .94, *Relative Fit Index* (RFI) = .92, *Root Mean Square Residual* (RMR) = .095 yang keseluruhannya memiliki nilai > .9. Berdasarkan uji reliabilitas *Work Well-Being Questionnaire*, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar .960 (> .7). Hal ini berarti 30 item *Work Well-Being Questionnaire* memiliki reliabilitas tinggi yang menunjukkan bahwa alat ukur ini konsisten.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan teknik statistik yang dibantu dengan program SPSS 27 dan LISREL 8.70. Terlebih dahulu peneliti menghitung jumlah dan persentase jumlah dari individu berdasarkan usia (generasi), jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, tingkat jabatan pekerja, dan bidang industri tempat kerja. Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui gambaran umum partisipan ini adalah distribusi frekuensi. Instrumen alat ukur dilakukan oengujian reliabilitas melalui SPSS 27 dan validitas diuji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) pada aplikasi LISREL 8.70. Gambaran deskriptif partisipan berdasarkan masa kerja sebagai berikut.

Tabel 1. Gambaran Deskriptif

Lama Bekerja (th)	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	7	3.3
2 Tahun	13	6.2
3 Tahun	26	12.3
4 Tahun	70	33.2
5 Tahun	82	38.8
6 Tahun	13	6.2
Total	211	100.0

Uji korelasi ini menggunakan korelasi Spearman Rho Koefisien yaitu metode untuk menganalisis data antar variabel dengan skala ordinal, dan tidak mengharuskan data yang diolah berdistribusi normal. Dengan uji korelasi spearman dibawah ini maka diperoleh hasil data sebagai berikut.

Tabel 2. Korelasi antar Variabel

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ITS	4.04	.664	1,000								
2. Stay	4.01	.691	.896**	1,000							
3. Hang On	4.07	.732	.874**	.671**	1,000						
4. Continue	4.04	.756	.853**	.673**	.702*	1,000					
5. WWB	3.97	.675	.868**	.782**	.818*	.712*	1,000				
6. Satis	4.05	.654	.989**	.907**	.832*	.864*	.848*	1,000			
7. Respect	3.85	.892	.799**	.703**	.797*	.643*	.875*	.761*	1,000		
8. Care	3.83	.865	.597**	.519**	.630*	.509*	.791*	.576*	.689*	1,000	
9. Life	4.13	.820	.257**	.193**	.334*	.225*	.502*	.241*	.317*	.325*	1,000

Note: ITS=intention to stay; STAY= *Stay in this profession*; HANG ON= *Hang on this job*; CONTINUE= *Will continue working here*; WWB = *workplace well-being*; SATIS= *Job satisfaction*; RESPECT= *Organizational respect*; CARE= *Employer care*; LIFE= *Intrusion of work into private life*; \*\*  $p < .01$

Dari output di atas, koefisien korelasi antara kesejahteraan di tempat kerja dengan keinginan untuk tetap bertahan sebesar .868\*\*. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel kesejahteraan di tempat kerja dengan keinginan untuk tetap bertahan adalah sebesar .868 atau ada hubungan yang kuat dan signifikan karena signifikansi  $< .01$ . Angka koefisien korelasi tersebut bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin ditingkan kesejahteraan di tempat kerja maka keinginan untuk tetap bertahan juga akan meningkat.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			221
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.24211960
Most Extreme Differences			
	Absolute		.122
	Positive		.079
	Negative		-.122
Test Statistic			
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.122
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>			<.001
	Sig.		.000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) dan Monte Carlo Sig. (2-tailed) < .05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data gen Y tersebut tidak berdistribusi normal. Dengan demikian analisis data gen Y dilanjutkan dengan uji *nonparametric-test*.

Tabel 4. Uji Regresi Sederhana pada Milenial

	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
WWB Gen Y	.255	.008	.906	30.979	< .001
(Constant)	1.431	.094		29.339	< .001

The dependent variable is in ( ITS Gen Y)

Dari uji regresi *exponential* di atas, diketahui bahwa angka constant dari unstandardized coefficients sebesar 1.431. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Kesejahteraan di Tempat Kerja (X) maka nilai konsisten Keinginan untuk Tetap Bertahan (Y) adalah sebesar 1.431. Angka koefisien regresi sebesar .255. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan 1 tingkat Kesejahteraan di tempat Kerja (X), maka Keinginan untuk Tetap Bertahan akan meningkat sebesar .255. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan di Tempat Kerja berpengaruh positif terhadap Keinginan untuk Tetap bertahan. Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 1.431 + .255 X$ . Karena nilai signifikansi  $.000 < .001$  maka hipotesis (H1a) diterima yang berarti terdapat peran positif dan signifikan Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Keinginan untuk Tetap bertahan pada Gen Y dengan R square sebesar .821. Angka R Square tersebut mengandung arti bahwa variabel kesejahteraan di tempat kerja (X) berpengaruh terhadap variabel keinginan untuk bertahan (Y) sebesar 82.1. Sedangkan sisanya ( $100 - 82.1 = 17.9$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> diterima.

Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk tetap bekerja. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dapat memberikan rasa

komunitas dan kedekatan, sementara lingkungan fisik yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental. Kebijakan fleksibilitas kerja, seperti bekerja dari rumah atau jadwal kerja yang fleksibel, juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat kelelahan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki niat yang lebih kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi (Ghazali et al., 2020). Kepercayaan karyawan terhadap organisasi, kepuasan dengan sistem reward, dan kepuasan dengan pengembangan karir merupakan faktor-faktor yang berhubungan positif dengan keinginan untuk tetap bertahan (Yu et al., 2021). Kepuasan kerja dengan gaji, pengembangan karir, hubungan dengan atasan, dan kejelasan tugas secara individual berkontribusi terhadap keinginan untuk tetap bertahan (Wei et al., 2022).

Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, termasuk pengakuan terhadap kontribusi, keadilan dalam pengambilan keputusan, dan perlakuan yang adil, dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Shin et al., 2020). Penghargaan organisasional yang ditunjukkan melalui pengakuan kontribusi, pemenuhan kebutuhan psikologis, dan dukungan sosial dari organisasi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan (Suifan et al., 2020). Penghargaan organisasional yang meliputi pengakuan kontribusi, kesetaraan perlakuan, dan perlakuan yang adil dapat mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan (Yousaf et al., 2021). Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, termasuk pengakuan kontribusi, keadilan dalam pengambilan keputusan, dan perlakuan yang adil, dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan. Organizational respect juga dapat berperan sebagai mediator antara faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keadilan organisasional dengan intention to stay.

Karyawan yang mengalami hubungan yang baik dengan atasan dan merasa didukung dalam lingkungan kerja cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasi (Zhang et al., 2020). Kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, termasuk kepercayaan, dukungan, komunikasi, dan keadilan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan. Keberadaan hubungan yang positif dan saling pengertian antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi (Chen et al., 2021). Faktor-faktor seperti dukungan atasan, kejelasan harapan atasan, dan keadilan dalam perlakuan atasan mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh atasan cenderung memiliki niat yang lebih kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Keberadaan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, didukung oleh komunikasi yang efektif dan saling pengertian, dapat meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong hubungan positif antara atasan dan bawahan guna meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, termasuk fleksibilitas kerja, waktu luang, dan dukungan dari organisasi terhadap peran ganda, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan. Karyawan yang dapat mengintegrasikan kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan dengan lebih baik cenderung memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap berada dalam organisasi (Shockley et al., 2017). Karyawan yang memiliki kontrol yang lebih besar terhadap waktu mereka, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta kebijakan fleksibilitas kerja yang memadai, cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasi (Gatrell et al., 2022). Aspek-aspek kehidupan pribadi, termasuk kebahagiaan, dukungan

sosial, dan kepuasan dengan kehidupan secara keseluruhan, berhubungan dengan intention to stay pada karyawan. Karyawan yang merasa bahagia dalam kehidupan pribadi mereka, didukung oleh hubungan sosial yang positif dan merasa puas dengan kehidupan secara keseluruhan, cenderung memiliki niat yang lebih kuat untuk tetap berada dalam organisasi (Tetteh et al., 2021).

## SIMPULAN

Kesejahteraan di tempat kerja semakin diperhatikan oleh organisasi karena berkaitan dengan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan. Hal ini berdampak pada niat untuk tetap bekerja di perusahaan (*intention to stay*) yang berkorelasi dengan keterikatan karyawan dengan organisasi dan retensi karyawan. Penelitian ini merekomendasikan adopsi kebijakan dan praktik yang mendukung kesejahteraan di tempat kerja, seperti fleksibilitas kerja, program kerja jarak jauh, dukungan sosial, peluang pengembangan, dan pengakuan yang layak, untuk meningkatkan retensi karyawan dan kinerja organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan longitudinal dan mempertimbangkan peran mediasi dan moderasi untuk memahami lebih dalam hubungan antara kesejahteraan di tempat kerja dan niat untuk tetap bekerja.

## REFERENSI

- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations*, 42(6), 1231–1248. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0292>
- Chen, H. M., Liu, C. C., Yang, S. Y., Wang, Y. R., & Hsieh, P. L. (2021). Factors related to care competence, workplace stress, and intention to stay among novice nurses during the coronavirus disease (Covid-19) pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042122>
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey*.
- Dwiputri, R., Rumijati, A., & Utama, E. K. (2022). The Effect of Organizational Climate on Intention to Stay with Employee Engagement as Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 1–11. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22750>
- Gatrell, C., Ladge, J. J., & Powell, G. N. (2022). A Review of Fatherhood and Employment: Introducing New Perspectives for Management Research. In *Journal of Management Studies* (Vol. 59, Issue 5, pp. 1198–1226). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/joms.12771>
- Intan Nirmala Sari. (2022, September 17). *Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign*. Katadata.Co.Id.
- Komagata, M., Takemura, Y., Ichikawa, N., Takehara, K., & Kunie, K. (2020). Quality of work among part-time nurses and its relationship to job satisfaction and work values: A cross-sectional study. *Nursing and Health Sciences*, 22(4), 1010–1021. <https://doi.org/10.1111/nhs.12760>
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and Learning*, 2(3), 195–215. <https://doi.org/10.1007/s12186-009-9024-7>



- Loft, M. I., & Jensen, C. S. (2020). What makes experienced nurses stay in their position? A qualitative interview study. *Journal of Nursing Management*, 28(6), 1305–1316. <https://doi.org/10.1111/jonm.13082>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Management*, 6(6), 198–202.
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the work well-being questionnaire. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394–397. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- Pressley, C., & Garside, J. (2023). Safeguarding the retention of nurses: A systematic review on determinants of nurse's intentions to stay. In *Nursing Open*. John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1002/nop2.1588>
- Shin, Y., Hur, W. M., Park, K., & Hwang, H. (2020). How managers' job crafting reduces turnover intention: The mediating roles of role ambiguity and emotional exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113972>
- Shockley, K. M., Smith, C. R., & Knudsen, E. A. (2017). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*.
- Suifan, T. S., Diab, H., Alhyari, S., & Sweis, R. J. (2020). Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(4), 410–428. <https://doi.org/10.1080/10911359.2019.1690611>
- Tetteh, S., Dei Mensah, R., Opata, C.N. and Mensah, C.N. (2022), Service employees' workplace fun and turnover intention: the influence of psychological capital and work engagement. *Management Research Review*. 45(3), 363-380. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2020-0768>
- Wei, W., Yu, Y., & Gao, G. (2022). Investigating Learners' Changing Expectations on Learning Experience in a MOOC of Professional Translation and Interpreter Training. *SAGE Open*, 12(4). <https://doi.org/10.1177/21582440221134577>
- Yousaf, A., Shaukat, R., & Umrani, W. A. (2021). Linkages between group level task conflict and individual level outcomes in non-routine technical jobs. *International Journal of Conflict Management*, 32(1), 158–176. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-08-2019-0128>
- Yu, H., Huang, C., Chin, Y., Shen, Y., Chiang, Y., Chang, C., & Lou, J. (2021). The mediating effects of nursing professional commitment on the relationship between social support, resilience, and intention to stay among newly graduated male nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph18147546>
- Zhang, Y., Li, X., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>