



## Keinginan untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja

Nusaiba Luthfiana<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2</sup>, Rita Markus Idulfilastris<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Indonesia

### Info Artikel

**Received:**

07 Juni 2023

**Accepted:**

05 Desember 2023

**Published:**

31 Januari 2024

**Abstract.** The aim of this research is to investigate the role of workplace wellbeing on Gen Zs' intention to stay. Intention to stay refers to a person's tendency to stay in the organization where they work for a longer period of time. Workplace well-being is a sense of well-being obtained from work that is related to the feelings of workers in general. A cross-sectional survey design was used in this study. Data was collected through a Google form which was distributed to employees in the Jabodetabek area aged 20-26 years with a minimum of 1 year of working experience and the last education was high school or equivalent. Completed questionnaire, obtained 160 answers. The instrument for measuring intention to stay uses the Intention to Stay Scale and wellbeing at work is measured by the Work Well-Being Questionnaire. The statistical analysis used was descriptive statistics, Pearson correlation statistics, Confirmatory Factor Analysis, and exponential regression. There is a positive and significant role of workplace well-being on intention to stay in Gen Z 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, gen Z

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran kesejahteraan di tempat kerja terhadap niat Gen Z untuk bertahan. Intention to stay mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bertahan dalam organisasi tempatnya bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Workplace well-being merupakan rasa sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan yang berkaitan dengan perasaan pekerja secara umum. Desain survei cross-sectional digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui Google form yang dibagikan kepada pegawai di wilayah Jabodetabek berusia 20-26 tahun dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun dan pendidikan terakhir SMA atau sederajat. Kuesioner yang diselesaikan, diperoleh 160 jawaban. Instrumen pengukuran keinginan untuk tetap bertahan menggunakan skala Intention to Stay Scale dan kesejahteraan di tempat kerja diukur dengan Work Well-Being Questionnaire. Analisis statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik korelasi Pearson, Confirmatory Factor Analysis, dan regresi eksponensial. Ada peran positif dan signifikan kesejahteraan di tempat kerja terhadap niat untuk bertahan di Gen Z Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk tetap bekerja.

**Kata kunci:** kata1, kata 2, kata 3, ...

Copyright © 2024 The Author(s). Published by Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia.

This is an Open Access article under the CC BY 4.0 license

### 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 Gen Z mendapat tanggapan dari 14.808 Gen Z dan 8.412 Gen Z (total 23.220 responden) dari 46 negara, memberikan hasil bahwa hanya 24% Gen Z dan 25% Gen Z 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 Gen Z. 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 Gen Z.

Gen Z 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 Z. Ini dapat berkontribusi pada keinginan mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang. Gen Z, 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 Z. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah pengetahuan ini dengan melakukan penelitian empiris yang mendalam.

## Metode

Desain survei *cross-sectional* digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui google form yang disebarakan pada karyawan di daerah Jabodetabek usia 20-26 tahun dengan masa kerja minimal 1 tahun dan pendidikan terakhir SMA atau sederajat. Diperoleh 160 jawaban yang sesuai dengan karakteristik partisipan. 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) = 0.96, *Comparative Fit Index* (CFI) = 0.97, *Incremental Fit Index* (IFI) = 0.97, *Relative Fit Index* (RFI) = 0.95 yang keseluruhannya lebih dari 0,9. 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 0,919 (>0,7). 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) = 0.93, *Non-Normed Fit Index* (NNFI) = 0.93, *Comparative Fit Index* (CFI) = 0.94, *Incremental Fit Index* (IFI) = 0.94, *Relative Fit Index* (RFI) = 0.92, *Root Mean Square Residual* (RMR) = 0.095 yang keseluruhannya memiliki nilai >0,9. Berdasarkan uji reliabilitas *Work Well-Being Questionnaire*, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,960 (>0,7). Hal ini berarti 30 item *Work Well-Being Questionnaire* memiliki reliabilitas tinggi yang menunjukkan bahwa alat ukur ini konsisten.

## Hasil

Untuk 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 pengujian 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	23	14,4
2 Tahun	29	18,1
3 Tahun	49	30,6
4 Tahun	39	24,4
5 Tahun	17	10,6
6 Tahun	3	1,9
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Berdasarkan 160 partisipan, apabila dilihat berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 65 partisipan laki-laki dan 95 partisipan perempuan. Berdasarkan latar belakang pendidikan, sebanyak 49 partisipan lulusan SMA, 27 partisipan lulusan diploma, dan 84 partisipan lulusan sarjana.

Uji korelasi ini menggunakan korelasi *pearson* yaitu metode untuk menganalisis data antar variabel yang berdistribusi normal. Dengan uji korelasi *pearson* 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*; \*\*  $p < 0,01$

Output di atas menunjukkan koefisien korelasi antara kesejahteraan di tempat kerja dengan keinginan untuk tetap bertahan sebesar 0,868\*\*. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel kesejahteraan di tempat kerja dengan keinginan untuk tetap bertahan adalah sebesar 0,868 atau ada hubungan yang kuat dan signifikan karena signifikansi  $< 0,01$ . 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.

Dari uji regresi *linear* diketahui bahwa angka *constant dari unstandardized coefficients* sebesar 0,387. 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 0,387. Angka koefisien regresi sebesar 0,930. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan 1 tingkat Kesejahteraan di tempat Kerja (X), maka Keinginan untuk Tetap Bertahan akan meningkat sebesar 0,930. 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  $Y = 0,387 + 0,930 X$ . Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,001$  maka hipotesis (H1b) diterima yang berarti terdapat peran positif dan signifikan

Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Keinginan untuk Tetap bertahan pada Gen Z dengan *R square* sebesar 0,848. Angka *R Square* tersebut mengandung arti bahwa variabel kesejahteraan di tempat kerja (X) berpengaruh terhadap variabel keinginan untuk bertahan (Y) sebesar 84,8. Sedangkan sisanya (100 – 84,8 = 15,2) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

## Pembahasan

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).

Generasi Z lebih cenderung mencari fleksibilitas, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta kesejajaran nilai dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Weerarathne et al., 2022). Di sisi lain, Generasi Z mungkin lebih terbiasa dengan lingkungan kerja yang dinamis dan memiliki keterampilan (Rani, N., & Samuel, A., 2016). Gen Z lebih cenderung mencari stabilitas finansial, fleksibilitas kerja, dan kesempatan untuk berkontribusi secara nyata (Fasy, 2018).

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).

## Kesimpulan

*Workplace wellbeing* atau kesejahteraan di tempat kerja adalah konsep yang semakin mendapatkan perhatian di kalangan organisasi saat ini. Ini melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan. Salah satu peran penting yang dipengaruhi oleh *workplace wellbeing* adalah *intention to stay* atau niat untuk tetap bekerja di perusahaan. *Intention to stay* berkaitan erat dengan keterikatan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi yang signifikan terhadap retensi karyawan. Secara keseluruhan, *workplace wellbeing* memiliki dampak yang signifikan terhadap intention to stay. Organisasi yang berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung mengalami retensi karyawan yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan di tempat kerja dan mengadopsi kebijakan dan praktik yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan berkontribusi secara maksimal.

Penelitian ini menggunakan *cross-sectional survey*, bagi peneliti selanjutnya, dapat dilakukan penelitian longitudinal untuk memahami perubahan dalam kesejahteraan di tempat kerja dan niat untuk tetap bertahan dari waktu ke waktu. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana perubahan dalam kesejahteraan di tempat kerja dapat mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel dependent dan satu variabel independent. Penelitian selanjutnya dapat juga diteliti peran mediasi dan moderasi dalam hubungan antara kesejahteraan di tempat kerja dan niat untuk tetap bertahan. Misalnya, apakah faktor-faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, atau persepsi dukungan organisasional bertindak sebagai mediator atau moderator dalam hubungan tersebut.

Perusahaan dapat menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan bagi karyawan. Ini dapat mencakup fleksibilitas kerja, program kerja jarak jauh, cuti yang fleksibel, dan promosi kebijakan pengelolaan waktu yang seimbang. Perusahaan dapat memperkuat dukungan sosial di tempat kerja dengan memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar tim, mengadakan kegiatan sosial atau acara perusahaan, serta mendukung pembentukan komunitas internal. Perusahaan dapat memberikan peluang pengembangan dan pertumbuhan bagi karyawan mereka. Ini dapat meliputi pelatihan dan pengembangan keterampilan, program mentorship, kesempatan rotasi pekerjaan, atau dukungan untuk pendidikan lanjutan. Perusahaan harus memberikan pengakuan dan penghargaan yang layak kepada karyawan untuk pencapaian dan kontribusi mereka. Pengakuan yang adil dan konsisten dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan niat untuk tetap bekerja.

## References

- 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>

- Fasy, J. (2018). *Generational Differences in the Workplace: A Meta-Analysis*. <https://commons.pacificu.edu/spp/1413>
- 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>
- Rani, & Samuel. (2016). A study on Generational differences in work values and person-organization fit and its effect on turnover intention of Generation Y in India. *Management Research Review*, 19(12), 1695–1719.
- 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., Opat, 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>
- Weerarathne, R. S., Walpola, M. D. C. P., Piyasiri, A. D. W. D., Jayamal, I. A. U. M., Wijenayaka, T. H. P. C., & Pathirana, G. Y. (2022). 'Leave or remain': intentions of Gen X and Y employees. *Quality and Quantity*. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01456-z>
- Yousaf, A., Shaikat, 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>