
EFFECT OF JOB DEMAND ON TURNOVER INTENTION WITH WORKPLACE WELL-BEING AS MODERATOR OF DOCTOR AND NURSE AT PT. X

Rahmadita Anisa Fitriani¹, Zamralita² and Rita Idulfilastris³

Program Magister Psikologi Universitas Tarumanagara^{1,2,3}
e-mail: rahmaditaanisa40@gmail.com¹, zamralita@fpsi.untar.ac.id²

Received : 12 November 2022 Accepted : 1 March 2023 Published : 30 April 2023

DOI [10.22373/psikoislamedia.v8i1.13217](https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v8i1.13217)

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of job demands on turnover intention with workplace well-being as a moderator for doctor and nurse at PT. X. The study included 90 employees. The characteristics in this study, namely (a) doctors and nurses, (b) have joined an employment contract for at least 1 year, (c) are male and female, and (d) are 20-45 years old. The sampling technique used is purposive sampling. The job demands variable in this study was measured using The Job Demands-Resources Questionnaire. Employee turnover intention variables in this study were measured using the Turnover Intention Questionnaire. The workplace well-being variables in this study were measured using the Workplace Well-Being Questionnaire (WWQ). The results of this study show that there is an influence of job demands on turnover intention with workplace well-being as a moderator. The conclusion of this study is that workplace well-being moderates the influence of job demands on turnover intention, which means workplace well-being reduces the influence of job demands on turnover intention.

Keywords: *Job Demands, Turnover Intention and Workplace Well-Being*

**PENGARUH JOB DEMANDS TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN
WORKPLACE WELL-BEING SEBAGAI MODERATOR PADA DOKTER DAN
PERAWAT DI PT. X**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention* dengan *workplace well-being* sebagai moderator pada dokter dan perawat di PT. X. Penelitian ini menyertakan 90 karyawan. Karakteristik dalam penelitian ini, yaitu (a) dokter dan perawat, (b) sudah bergabung dengan kontrak kerja minimal 1 tahun, (c) berjenis kelamin pria dan wanita, dan (d) berusia 20-45 tahun. Teknik sampling yang digunakan ialah *purposive sampling*. Variabel *job demands* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *The Job Demands-Resources Questionnaire*. Variabel *turnover intention* karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Turnover Intention Questionnaire*. Variabel *workplace well-being* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Workplace Well-Being Questionnaire (WWQ)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada adanya pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention* dengan *workplace well-being* sebagai moderator. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah *workplace well-being* memoderasi pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention*, yang berarti *workplace well-being* dapat menurunkan pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Job Demands, Turnover Intention and Workplace Well-Being*

Pendahuluan

Era globalisasi mendominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional, aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus (Mangar, Idris, dan Mariantha, 2020). Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia tidak dapat lagi ditunda (Marjuni, 2015).

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerja. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan berdampak buruk pada sikap kerja hingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut *turnover intention* (Rahmawati & Mikhriani, 2016). Sumber daya manusia kesehatan yang juga merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas dalam pengelolaan upaya pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan, yang meliputi: upaya perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, serta pembinaan dan pengawasan mutu sumber daya manusia kesehatan untuk mendukung penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Niteri, 2021). Sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan (Mirino, Rumayar, & Ratag, 2021).

Di Indonesia jumlah perawat mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Hingga Desember 2019, jumlah perawat di Indonesia yang tercatat pada Sistem Informasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) mencapai 376,136 orang. Angka tersebut meliputi jumlah perawat dari berbagai fasilitas kesehatan seperti puskesmas, rumah sakit pemerintah dan beberapa rumah sakit swasta di Indonesia (Slamet, 2021).

Di Indonesia memiliki program Indonesia sehat yang bertujuan untuk meningkatkan status kesehatan masyarakat melalui program pelayanan kesehatan seperti adanya JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) yang merupakan suatu program jaminan pemeliharaan kesehatan yang dinaungi oleh BPJS dan GERMAS (Gerakan Masyarakat Hidup Sehat) (Ramadhani, 2018). Dengan adanya program kesehatan yang dibuat, berbagai perusahaan industri juga telah

menerapkan kebijakan mengenai

peraturan kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pekerjanya demi mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Ramadhani, 2018).

Hal ini yang mendorong para penyedia jasa kesehatan bermunculan sehingga para penyedia jasa kesehatan ikut serta untuk dapat bersaing dalam menawarkan produk dari usahanya (Ramadhani, 2018). Definisi pelayanan kesehatan menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2009 (Depkes RI) ialah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan (Rahayu & Siswani, 2020). PT X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* tenaga medis, penyedia obat, dan alat kesehatan klinik dan fasilitas medis. PT X ini sendiri telah menawarkan jasa layanan kesehatan yaitu tenaga medis dan bekerja sama dengan beberapa perusahaan lain, baik yang bergerak di bidang *Oil & Gas*, *Mining*, maupun *Manufacture* (Ramadhani, 2018).

Dalam kondisi persaingan yang ketat dalam hal penyedia jasa kesehatan, PT. X dengan usahanya dalam kurung waktu tiga tahun terakhir terdapat beberapa masalah terutama dalam sumber daya manusia kesehatan yaitu sering terjadinya keluar masuk sumber daya manusia kesehatan di PT X baik dokter maupun perawat. Hal ini yang membuat terkadang pihak *client* sering melakukan keluhan terhadap pergantian medis di klinik perusahaannya. Ramadhani (2018) mengungkapkan bahwa suatu keberhasilan dan kesuksesan di perusahaan sangat ditentukan ketika mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal ini yang membuat dalam pengusaha akan sadar dalam nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting di perusahaan.

Sumber daya dimaksud ialah kemampuan untuk berbuat sesuatu dan memanfaatkan kesempatan yang ada, serta kemampuan untuk bisa melepaskan diri dari kesulitan yang dialami (Maulana, 2018). *Turnover intention* merupakan masalah penting yang dapat memberikan dampak terhadap perusahaan, karena *turnover Intention* akan menyebabkan kerugian yang lebih besar daripada yang diperkirakan oleh perusahaan dalam hal peningkatan pengeluaran biaya (Ongori, 2007).

Turnover intention yang terjadi di PT X ini cukup mengundang perhatian. PT X merupakan sebuah perusahaan di bidang jasa kesehatan bisa mengalami *turnover Intention* karyawan yang tinggi. Tingkat rata-rata *turnover Intention* perawat dan dokter pada tiga tahun terakhir di perusahaan X telah melebihi standar yang dimana seharusnya. Tingginya *turnover* perawat dan dokter ini disebabkan oleh banyak faktor. Sebagai gambaran konkrit tentang pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja yang dialami karyawan. Beberapa karyawan sering mengeluhkan kelebihan jam kerja yang tidak sesuai dengan kontrak kerja karyawan dengan pihak

perusahaan dan mereka harus memaklumi hal ini untuk pengabdian mereka kepada perusahaan. Beberapa karyawan juga merasa kurangnya dukungan dari perusahaan apabila mereka sedang mengalami kendala di lokasi kerja. Mereka mengatakan bahwa pihak perusahaan hanya mendengarkan keluhannya tetapi actionnya sangat lama. Beberapa karyawan juga merasakan jenjang karir mereka terhambat. Mereka mengatakan bahwa status mereka tidak akan pernah menjadi karyawan tetap. Beberapa karyawan sering mengeluhkan pekerjaan yang terlalu berat dan juga banyak, dimana hal ini dapat dikerjakan oleh bagian administrasi. Beberapa dari mereka sering mengeluhkan lokasi pekerjaan yang jauh dari kota dan mereka sering sekali bosan dengan situasi yang sama serta sistem kerja yang memakan waktu berbulan-bulan di lokasi kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan pada karyawan masih sangat rendah, dilihat dari kepuasan kerja pada karyawan yang sering mengeluhkan kelebihan jam kerja, pekerjaan yang terlalu banyak, merasa tidak mendapatkan dukungan oleh atasan serta lokasi pekerjaan yang ditempatkan oleh perusahaan yang mengakibatkan *turnover* menjadi lebih tinggi untuk perusahaan tersebut. Situasi dengan tingginya tuntutan pekerjaan salah satunya dapat menyebabkan stres kerja kepada karyawan, serta dapat mengurangi kepuasan kerja yang dapat mengakibatkan *turnover intention* (Faarook, 2020). Selain itu, lingkungan kerja (*workplace well-being*) salah satu faktor *turnover intention* dikarenakan apabila lingkungan kerja tidak sesuai yang diharapkan dari karyawan (Khristanto, 2018).

Penelitian yang dilakukan Bon dan Shire (2017) menyatakan terdapat hubungan positif *job demands* terhadap *turnover intention*, hal ini menjelaskan bahwa semakin besar potensi karyawan dalam mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi maka semakin banyak dari karyawan yang ingin keluar dari perusahaan mereka dan mengekspos tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi. Menurut Maulana (2018) salah satu regulasi perusahaan dalam menurunkan *turnover intention* adalah pengelolaan yang nyaman di tempat kerja (*workplace well-being*). Oleh sebab itu dapat di maknai bahwa solusi dalam menurunkan *turnover intention* ialah menjadikan *workplace well-being* sebagai *predictor*.

Hasil penelitian lain juga dilakukan oleh Anwarsyah (dalam Islami & Eva, 2021) terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*, hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang berlebihan (*overload*) sehingga menyebabkan kesejahteraan karyawan berkurang. Penelitian yang dilakukan oleh Aryanti. et.al (2020) *workplace well-being* tidak terdapat hubungan mediasi dengan *job demands* dan *work engagement*. Namun sebaliknya, hasil penelitian Khairunisa dan Muafi (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *turnover intention* dengan *workplace well-being* yang dimana artinya perilaku *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi akan meningkat jika kesejahteraan tempat

kerja yang dirasakan menurun.

Penelitian lainnya juga mendukung penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Watoni dan Suyono (2020) menemukan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh *workplace well-being* terhadap *turnover intention*, rasa sejahtera yang dirasakan oleh karyawan mempunyai pengaruh pada niat karyawan untuk keluar, maka perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kesejahteraan setiap karyawannya, agar meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian ini karena peneliti ingin melihat dari perusahaan X tersebut, intensitas karyawan yang mengalami *job demands* sehingga menimbulkan *turnover intention* pada karyawan. Peneliti juga ingin melihat apakah dengan solusi *workplace well-being* dapat memoderasi permasalahan *job demands* dan *turnover intention* tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian berupa non eksperimen dengan teknik penelitian *non-probability sampling*. Adapaun beberapa karakteristik yang harus dipenuhi untuk menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu (a) partisipan merupakan dokter dan perawat di PT. X, (b) partisipan sudah bergabung dengan kontrak kerja minimal 1 tahun, dan (c) Berusia antara 20 – 45 tahun. Partisipan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan yang terdiri dari 77 laki-laki (85.6%) dan 13 perempuan (14.4%). Kontrak kerja dari mayoritas partisipan dalam penelitian ini ialah dengan masa kerja 1 tahun, yaitu sebanyak 65 partisipan atau setara dengan 72.2% dari total partisipan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *Likert's Rating Scale* (metode skala penilain *likert*). Variabel *job demands* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *The Job Demands-Resources Questionnaire* yang telah diadaptasi oleh Danudoro (2021). *JDR Questionnaire* terdiri dari 40 item, dengan 23 item untuk mengukur *job demands*. Dari hasil analisis, diperoleh nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure Sampling Adequacy sebesar 0,886. Dan memiliki *internal consistency reliability* yang tergolong baik ($\alpha = 0.947$).

Variabel *turnover intention* karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Turnover Intention Questionnaire* yang telah diadaptasi oleh Roswani (2021). Dari hasil analisis, diperoleh nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure Sampling Adequacy sebesar 0,798. Nilai *cronbach's alpha* untuk *turnover intention* adalah 0.83. Variabel *workplace well-being* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Workplace Well-Being Questionnaire* (WWQ). Dari hasil analisis, diperoleh nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure Sampling Adequacy sebesar 0,797.

Dan memiliki *internal consistency reliability* yang tergolong baik ($\alpha = 0.930$).

Hasil

Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedasitas.

Partisipan penelitian pada penelitian ini adalah dokter dan perawat yang memiliki sikap atau rencana dalam hal mencari pekerjaan baru, hal ini dibuktikan dengan nilai *turnover intention* yang termasuk pada kategori tinggi. Partisipan penelitian pada penelitian ini juga memiliki beban serta tuntutan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang rumit dengan *client*, hal ini dibuktikan dengan nilai *job demands* yang termasuk pada kategori tinggi. Dan partisipan pada penelitian ini memiliki perasaan sejahtera serta aman di lingkungan kerja tempat kerja, dikarenakan dipengaruhi ketika partisipan memiliki hubungan positif dengan orang lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai *workplace well-being* yang termasuk pada kategori tinggi.

Dalam analisis tersebut, ada beberapa uji asumsi yang harus dipenuhi, yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data penelitian. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan metode *monte carlo*.

Hasil Uji Normalitas Tiap Variabel

Variabel	Monte Carlo Sig.	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,107	Distribusi Normal
<i>Job Demands</i>	0,362	Distribusi Normal
<i>Workplace Well-Being</i>	0,490	Distribusi Normal

Berdasarkan pengujian normalitas, hasil yang didapatkan adalah $(p) < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji linearitas dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang linier antara ketiga variabel dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji linear antara *job demands* dan *turnover intention* menunjukkan hasil $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job demands* dan *turnover intention* memiliki hubungan yang linier. Kemudian hasil uji linier antara *workplace well-being* dan *turnover intention* menunjukkan hasil koefisien $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil pengujian linearitas diperoleh nilai *Linearity* ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa variabel antara *workplace well-being* dan *turnover intention* memiliki hubungan yang linier.

Hasil Uji Linearitas Variabel Turnover Intention dan Job Demands

Mean		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	4887.922	46	106.259	1.937	.015
	Linearity	2956.018	1	2956.018	53.893	.000
	Deviation from Linearity	1931.905	45	42.931	.783	.791

Hasil Uji Linearitas Variabel Turnover Intention dan Workplace Well-Being

Mean		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	4275.672	39	109.633	1.845	.021
	Linearity	1189.703	1	1189.703	20.023	.000
	Deviation from Linearity	3085.969	38	81.210	1.367	.149

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah regresi berganda.

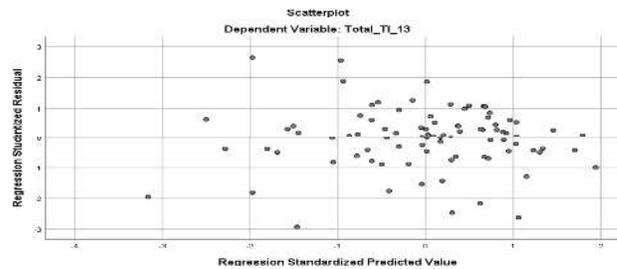
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Job Demands dan Workplace Well-Being	0.969	1.032	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* variabel *job demands* dan *workplace well-being* sebesar 0.969 yaitu > 0.10 dan VIF variabel *job demands* dan *workplace well-being* sebesar

1.032 yaitu > 10.00 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan.

Pengujian heterokedastisitas



Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* dengan memperlihatkan bahwa

- (1) data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- (2) data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja,
- (3) penyebaran data tidak membentuk pola bergelombang

melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (4) penyebaran data tidak berpola. Dengan adanya pola (1) sampai dengan (4) diartikan tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan variabel dependen yaitu *job demands*

dan variabel predictor yaitu *workplace well-being* diperoleh *scatterplot* yang memenuhi kriteria (1) sampai dengan (4).

H₁ : Pengaruh *Job Demands* terhadap *Turnover Intention*

Teknik analisis data pada penelitian ini yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (Hayes, 2013). Analisis regresi menunjukkan bahwa *job demands* mempengaruhi *turnover intention* ke arah positif ($\beta = 0,355$, $SE = 0,046$. $p = 0,00 (< 0.05)$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention*. Hasil uji regresi ditemukan bahwa *job demands* memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga menunjukkan bahwa H1 diterima.

Hasil Uji Regresi Job Demands pada Turnover Intention

Variabel	β	SE	Signifikansi (p)
<i>Job Demands</i>	0,355	0,046	0,000

H₂ : Pengaruh *Job Demands* terhadap *Turnover Intention* dengan *Workplace Well-Being* Sebagai Moderator

Pada uji multiregresi antar ketiga variabel ditemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap ketiga variabel penelitian ($\beta = -0,286$, $SE = 0,069$. $p = 0,000 (< 0.05)$). Kemudian pada uji regresi yang kedua, *workplace well-being* berhasil menjadi variabel moderasi dalam *job demands* dan *turnover intention*. ($\beta = 3,225$, $SE = 1,485$, $p = 0,033 (< 0.05)$). Artinya individu yang memiliki *workplace well-being* yang tinggi dapat memoderasi *job demands* terhadap *turnover intention*, sehingga karyawan yang merasa bahwa *job demands*nya tinggi namun dapat mengurangi *turnover intention* yang disebabkan oleh moderasi *workplace well-being*. Maka hipotesis yang berbunyi bahwa *workplace well-being* memoderasi pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention*, H2 diterima.

Hasil Uji Moderation Analysis

Variabel	β	SE	Signifikansi (p)
<i>Workplace well-being</i>	-0,286	0,069	0,000

<i>Interaction demands*Workplace well-being</i>	(<i>Job demands</i>)	3,225	1,485	0,033
---	------------------------	-------	-------	-------

Pembahasan

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat hasil uji regresi antara *job demands* terhadap *turnover intention* $\beta = 0,355$, $SE = 0046$, $p = 0,000$ artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job demands* dan *turnover intention*, sehingga ketika *job demands* tinggi di alami oleh karyawan maka *turnover intention* juga tinggi. Data tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bon dan Shire (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job demands* terhadap *turnover intention* dan hal ini berarti semakin besar beban kerja atau tuntutan kerja yang didapatkan oleh karyawan, maka akan semakin besar juga keinginan mereka untuk *resign*. Selain itu, berdasarkan hasil uji multiregresi antar ketiga variabel penelitian ($\beta = -0,286$, $SE = 0,069$, $p = 0,000$ ($<0,05$)) dapat maknai bahwa terdapat pengaruh negatif antara *job demands* terhadap *turnover intention* dengan *workplace well-being*. Artinya ketika *job demands* dan *turnover intention* tinggi hal tersebut mempengaruhi *workplace well-being* yang rendah, begitu juga sebaliknya ketika *workplace well-being* tinggi maka *job demands* dengan *turnover intention* rendah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Bravo-Yanez, & Jimenez-Figueroa (dalam Maulana, 2018) yaitu seseorang yang merasa perusahaan tempatnya bekerja telah baik dalam memberikan dukungan akan berpengaruh pada kelekatan emosional pegawai terhadap perusahaannya, akibatnya pegawai akan lebih mudah menyesuaikan diridengan tuntutan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uji regresi kedua, *workplace well-being* berhasil menjadi variabel moderasi dalam *job demands* dan *turnover intention* dengan hasil ($\beta = 3,225$, $SE = 1,485$, $p = 0,033$ ($<0,05$)). Artinya untuk mengantisipasi tingginya *job demands* dan *turnover intention* maka dapat di moderasi oleh *workplace well-being*. Sehingga ketika perusahaan memperhatikan *workplace well-being* karyawan, maka *turnover intention* dapat di atasi walaupun karyawan mengalami *job demands* ketika di lapangan seperti pekerjaan yang terlalu *overload* dan tuntutan *deadline*. Berdasarkan penjelasan di atas dapat di katakana bahwa *workplace well-being* dapat menjadi *predictor* dalam menekan permasalahan- permasalahan dalam perusahaan. Seperti yang di kemukakan oleh Kurniadewi (2016) bahwa *workplace well-being* dengan dimensi intrinsic secara signifikan dapat memprediksi keterikatan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa *job demands* dapat mempengaruhi *turnover intention*, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang menyatakan

bahwa *job demands* mempengaruhi *turnover intention* ke arah positif sehingga dapat dimaknai jika *job demands* tinggi maka akan mempengaruhi *turnover intention*. Data tentang hasil analisis uji multiregresi antar tiga variabel menunjukkan bahwa pengaruh negative yang signifikan pada variabel *job demands* terhadap *turnover intention* dengan *workplace well-being*, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika *job demands* tinggi dan *turnover intention* tinggi hal tersebut dapat mempengaruhi dalam melemahkan *workplace*

well-being. Namun hasil dari uji regresi antara *turnover intention* dengan *workplace well-being* mendapatkan hasil yang positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan jika *workplace well-being* dapat memoderasi *turnover intention*. Artinya jika *job demands* tinggi hal tersebut tidak dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan karena hal tersebut dapat diatasi dengan *workplace well-being* yang dialami oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa hasil normalitas menggunakan metode Monte Carlo terhadap ketiga variabel tersebut dengan hasil *turnover intention* Monte Carlo Sig. = 0,107 artinya berdistribusi normal, kemudian *job demands* mendapatkan hasil Monte Carlo Sig. = 0,362 berdistribusi normal, dan *workplace well-being* dengan hasil Monte Carlo Sig. = 0,490 berdistribusi normal. Artinya hasil dari ketiga variabel tersebut dapat digeneralisasi pada populasi dari perusahaan X yang sedang dilakukan penelitian tersebut.

Hasil uji linieritas variabel *turnover intention* dengan *job demands* dengan skor $F = 53,893$ $p = 0,000$, artinya penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linieritas variabel *turnover intention* dan *workplace well-being* $F = 20,023$ $p = 0,000$, yang artinya penelitian ini memiliki hubungan yang linier juga.

Saran

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bon dan Shire (2017) menyatakan bahwa *job demands* adalah tuntutan yang diterima oleh karyawan baik dalam aspek fisik, sosial, ataupun organisasi dalam pekerjaan tersebut yang berupaya dalam melemahkan fisik ataupun psikologis yang berkelanjutan dan akan berdampak pada fisiologis dan psikologisnya. Sehingga hal ini mengharuskan karyawan untuk meregulasi kondisi *stress* nya ketika mengerjakan sesuatu yang berhubungan secara langsung dengan jumlah pekerjaan serta waktu. Karyawan diharapkan dapat meregulasi *emotional demands* agar *turnover intention* bisa tetap rendah, karena hasil penelitian ini dari setiap aspek yang paling tinggi adalah *emotional demands*, sehingga *emotional demands* harus tetap dijaga. Dapat diatasi dengan konseling yang dilakukan oleh praktisi untuk mengurangi beban psikologis karyawan selama bekerja. Variabel-variabel dalam penelitian ini masih terbatas, sehingga dibutuhkan penelitian-penelitian selanjutnya untuk bisa

dikembangkan. Seperti halnya variabel *workplace well-being* sebagai moderator yang sangat minim pembahasannya, banyak referensi yang membahas tentang *workplace well-being* sebagai mediator namun belum ada yang membahas tentang moderator, sehingga dibutuhkan penelitian-penelitian selanjutnya untuk menambah wawasan dalam variabel-variabel terkait seperti budaya organisasi, *burnout*, *work engagement*, dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Aaron, G. A., Sommerfeld, D. H., M., Hecht. D. B., Silovsky. J. F., Chaffin, M. J. (2009). The Impact of Evidence-Based Practice Implementation and Fidelity Monitoring on Staff Turnover: Evidence for a Protective Effect. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 2 (77), 270 – 280
- Aryanti, R. D., Sari. E. Y. D., & Widiana. H. S. (2020). Job Demands And Work Engagement: The Mediating Role Of Workplace Well-Being. *Jurnal IPTEKS Terapan*. 4 (4), 378 - 393
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., dan Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal Of Vocational Behavior*, 62, 341–356
- Bon, A. T. & Shire, A. M. (2017). The Impact of Job Demands on Employees' Turnover Intentions : A Study on Telecommunication Sector. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 7(5), 406 -412
- Faarook. A. (2020). Pengaruh Job Demand Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan Work From Home. *Forum Ilmiah*. 17 (3). Diunduh dari <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/3680/2874>
- Hyett. M. P., & Parker. G. B. (2014) Futher Examination of The Properties of The Workplace Well- Being Questionnaire (WWQ).
- Islami. D. H. A. F., & Eva. N. (2021). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT. X di Masa Pandemi Covid – 19. Buku Abstrak Seminar Nasional. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang
- Khairunisa. 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 Business Ecosystem & Strategy*, 4 (1), 11 - 23
- Khristanto, T. A. T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment, Dan Kepuasan Pada Reward Terhadap Turnover Intention Di PT Imanuel Teknik Sentosa. *Agara*. 6 (2), 1 - 6
- Mangar. A., Idris. M., & Mariantha. I. N. (2020) Pengaruh Motivasi, Kepimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. *Economic Bosowa Journal*. 6 (2), 161 – 173
- Marjuni. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sah Media.
- Maulana. F. (2018). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia). Diunduh dari <https://eprints.umm.ac.id/39591/1/Skripsi.pdf>

Mirino. D. H., Rumayar. A. A., & Ratag. B. T. (2021). Gambaran Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas Sausapor Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat. *Jurnal KESMAS*. 10 (1), 1 – 6.

Onogori. H. (2007). A Review of The Literature On Employee Turnover. *African Journal Of Business Management*, 049 – 054. Diunduh dari <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/E2DA02016522>

Slamet. J. P. (2021). Sebaran Tenaga Perawat di Indonesia. DKI Jakarta. Diunduh dari <https://kompaspedia.kompas.id/baca/infografik/peta-tematik/sebaran-tenaga-perawat-di-indonesia>

Rahayu. R. M., & Siswani. S. (2020). Hubungan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Medichal Ceck Up di Klinik Medika Plaza Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2019. *Jurnal Untuk Masyarakat*. 4(1), 47 – 57. Diunduh dari <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas/article/view/792/621>

Rahmawati. M. R., & Mikhriani. (2016). Kepuasan Kerja dan Burnout terhadap Intensitas Turnover pada Karyawan Organik dan Anorganik di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dakwah*. 2 (1), 41 - 54

Ramadhani. M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT Mutiara Medical Service Jakarta Selatan. (Skripsi, Politeknik APP Jakarta).