

Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi

# PSIKOLOGIA

p-ISSN: 185-0327

e-ISSN: 2549-2136

[www.jurnal.usu.ac.id/psikologia](http://www.jurnal.usu.ac.id/psikologia)

---

## **PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS***

---

### ***THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB EMBEDDEDNESS TOWARD TURNOVER INTENTIONS***

**Fahmi Ananda, Deasy Anggreini Pane**

Psikologia: Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi

Tahun 2017, Vol. 12, No. 1, hal.1-20

Artikel ini dapat diakses dan diunduh pada:

[www.jurnal.usu.ac.id/psikologia](http://www.jurnal.usu.ac.id/psikologia)

**Dipublikasikan oleh:**



**Fakultas Psikologi**

**Universitas Sumatera Utara**

Jl. Dr. Mansyur No. 7 Medan. Telp/fax: 061-8220122

Email: [psikologia@usu.ac.id](mailto:psikologia@usu.ac.id)



## **PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS***

**Fahmi Ananda, Deasy Anggreini Pane**

Universitas Sumatera Utara

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Skala yang digunakan adalah skala *turnover intention*, skala *psychological well-being* dan skala *job embeddedness*. Subjek penelitian yang digunakan adalah 229 karyawan rumah sakit X. Data yang telah dikumpul diolah dengan menggunakan metode analisis berganda. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak manajemen dapat mengelola *psychological well-being* dan *job embeddedness* sehingga dapat meminimalisir *turnover intention*.

**Kata kunci :** *psychological well-being, job embeddedness, turnover intention*

## **THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB EMBEDDEDNESS TOWARD TURNOVER INTENTIONS**

### **ABSTRACTS**

This research was aimed to examine the effect of psychological well-being and job embeddedness toward turnover intentions. This research used turnover intention scale, psychological well-being scale and job embeddedness scale. Data were gathered from 299 employees of X Hospital. Data were analyzed by using multiple regression method. The statistical analysis result showed there was a negative effect of psychological well-being and job embeddedness toward turnover intention. From the results of this research the hospital's management expected to manage psychological well-being and job embeddedness to reduced turnover intention.

**Keywords :** *psychological well-being, job embeddedness, turnover intention*

Isu penting dalam sebuah organisasi adalah memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan dasar dari setiap organisasi sehingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, pengembangan kualitas sumber daya manusia dan pengendalian biaya ketenagakerjaan (Cascio, 1998). Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mempersiapkan tenaga kerja yang terampil untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Mufunda, 2006).

Piyachat dan Chanongkorn (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa kebijakan organisasi sesuai dengan kebutuhan mereka maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Kinerja karyawan yang baik, tingkat stress kerja yang rendah dan keterlibatan karyawan yang tinggi pada pekerjaannya merupakan sikap kerja yang positif (Faslah, 2010).

Ketika seorang karyawan merasa apa yang mereka peroleh tidak sesuai dengan apa yang diharapkan di tempat kerjanya, maka *turnover* akan menjadi salah satu pilihan yang mungkin muncul (Faslah, 2010). Tingginya tingkat *turnover* pada organisasi akan memberikan banyak akibat seperti kondisi organisasi yang tidak stabil, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, turunnya integritas antar karyawan, serta penurunan efektivitas dan produktivitas organisasi (Mitchel, Holtom & Lee, 2001).

Menurut Price (2001) *turnover* adalah pindahnya individu dari keanggotaan dalam

suatu organisasi. Selanjutnya Price (2001) mengemukakan bahwa terdapat dua macam *turnover* yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* adalah keluarnya karyawan dari organisasi dengan kemauannya sendiri, sementara *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan berdasarkan keputusan perusahaan. Sementara dari sisi organisasi menurut Dalton, Tudor & Krackhard (1987; Jewell & Siegel, 1998) *turnover* dibagi menjadi dua macam yaitu *turnover disfungsi* dimana karyawan yang meninggalkan organisasi adalah karyawan yang ingin dipertahankan organisasi, dan *turnover fungsional* yaitu organisasi tidak keberatan dengan keluarnya karyawan. *Turnover* yang dimaksudkan pada penelitian ini adalah *voluntary turnover*.

*Turnover* yang dilakukan karyawan akan menyebabkan biaya secara langsung dan tidak langsung terhadap perusahaan. Biaya langsung yang akan dialami perusahaan adalah biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya training karyawan baru (Staw, 1980). Sementara biaya tidak langsung yang dialami perusahaan adalah penurunan moral antar karyawan, kelebihan beban kerja dan hilang modal sosial karyawan (Dess & Shaw, 2001).

Y yang merupakan perusahaan consulting multinasional melakukan survey pada organisasi di Indonesia pada tahun 2012 sehingga didapat data bahwa jumlah *voluntary turnover* di Indonesia mencapai 20,35% sementara jumlah *voluntary turnover* secara global hanya mencapai 8,24% (Towers, 2012). Selanjutnya hasil survey Z, perusahaan konsultasi manajemen internasional pada tahun 2013 menunjukkan

bahwa tingkat *voluntary turnover* di Indonesia mencapai 25,8%, di mana Indonesia menjadi negara yang memiliki tingkat *voluntary turnover* tertinggi ketiga di dunia setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%) (Hay Group, 2013). Selanjutnya, hasil survey *voluntary turnover* yang dilakukan A, perusahaan consulting service di Amerika pada tahun 2014 terhadap 30.000 organisasi di dunia menunjukkan bahwa tingkat *voluntary turnover* keseluruhan industri sebesar 11%, dimana *voluntary turnover* organisasi bidang *hospitality* sebesar 20,2% diikuti organisasi bidang *banking* dan *finance* 13,3%, bidang *healthcare* 13% , bidang *not-for-profit* 11,2%, bidang *manufacturing, distribution* dan *service* sebesar 8,6% dan bidang *insurance* sebesar 8,1% ([www.compdatasurveys.com/benchmarkpro/](http://www.compdatasurveys.com/benchmarkpro/)).

Munculnya sebuah perilaku didahului dengan adanya *intention*, *intention* adalah niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku (Fishben & Ajzen, 1975). *Intention* untuk melakukan *turnover* merupakan proses mengevaluasi hubungan kerja dengan perusahaan yang akan berhubungan dengan keputusan untuk melakukan tindakan *turnover* yang sesungguhnya atau tidak (Chiu & Francesco, 2002). *Turnover Intentions* merupakan besarnya niat karyawan untuk keluar dari organisasinya (Griffeth, Hom & Geatner, 2000). *Turnover intention* memberikan penjelasan terbaik untuk perilaku *turnover* karena *intentions* telah mencakup persepsi dan penilaian seseorang (Mobley, Griffith, Hand & Meglino, 1979).

Berdasarkan hasil survey online yang dilakukan B, perusahaan *human capital consulting* terhadap 500 karyawan di Indonesia pada tahun 2015 diperoleh hasil 72% dari responden menyatakan bahwa dirinya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja (*turnover intention*) dalam jangka waktu satu tahun mendatang (Michael Page, 2015).

Griffeth, Hom & Geatner (2000) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *turnover intentions* adalah prediktor dalam menentukan perilaku *turnover*. Selanjutnya Lambert, Hogan & Barton (2001) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *turnover intentions* dengan perilaku *turnover*. Sejalan dengan hal ini, Radzi, Ramley, Salehuddin & Jalis (2009) mengemukakan bahwa peningkatan *turnover intentions* pada karyawan akan menjadi indikator terbaik terjadinya *turnover*.

Harter, Schmidt & Keyes (2002) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological well-being* karyawan berkaitan dengan *turnover*, produktivitas dan keuntungan perusahaan. Zahoor (2015) mengemukakan bahwa *psychological well-being* merupakan perasaan seseorang terhadap pengalaman dalam aktifitas sehari-hari, seseorang yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan memiliki kondisi mental yang baik dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, sementara seseorang yang memiliki *psychological well-being* yang tidak baik akan memperlihatkan ketidakbahagiaan, hubungan sosial yang buruk, kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan performa yang buruk dalam pekerjaan.

Stetz, Castro & Bliese (2007) pada penelitiannya terhadap tentara di Amerika menunjukkan bahwa tentara yang memiliki *psychological well-being* yang rendah cenderung memiliki *turnover intentions* yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Amin dan Akbar (2013) yang mengemukakan bahwa pegawai hotel yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang baik akan cenderung kurang memiliki niat untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja (*turnover intentions*).

Selanjutnya, Mitchell, Holtom & Lee (2001) mengemukakan bahwa *job embeddedness* merupakan dorongan kognitif seseorang yang merupakan gabungan dari dimensi organisasi dan komunitas yang dapat menjaga seseorang untuk memilih bertahan pada pekerjaannya. Mitchell, Holtom & Lee (2001) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *job embeddedness* lebih mampu untuk memprediksikan *voluntary turnover* dibandingkan dengan faktor penentu yang selama ini digunakan untuk memprediksi *voluntary turnover* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, mencari pekerjaan lain dan sikap kerja.

Mitchell, Holtom & Lee (2001) mengemukakan bahwa faktor yang dapat menyebabkan individu memilih untuk melakukan *turnover* bukan hanya karena faktor organisasi dan individual tetapi terkadang disebabkan oleh suatu keadaan tiba-tiba yang dapat mempercepat individu untuk langsung memutuskan melakukan *turnover*. Beberapa individu dapat dengan mudah memilih untuk melakukan *turnover* tanpa berfikir matang sebelumnya, namun Mitchell, Holtom & Lee (2001) mengemukakan apabila seorang individu

terikat dengan organisasi, ketika muncul suatu keadaan walaupun individu tersebut memiliki pemikiran untuk melakukan *turnover*, individu tersebut akan berfikir ulang dikarenakan adanya keterikatan lain. Keterikatan ini yang disebut Mitchell, Holtom & Lee (2001) sebagai *job embeddedness* yang merupakan keterkaitan, kecocokan dan keterikatan secara finansial seorang individu dengan keluarga, pekerjaan, komunitas serta lingkungan fisik dimana dirinya tinggal. Sehingga menurut Mitchell, Holtom & Lee (2001) seorang individu yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi walaupun berada pada lingkungan kerja yang tidak memuaskan.

Allen (2006) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *job embeddedness* berhubungan negatif dengan *turnover intentions*, *job search behavior* dan *voluntary turnover*. Hasil penelitian Halbesleben dan Wheeler (2008) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi yaitu karyawan merasa memiliki ikatan, kecocokan dan keterikatan secara finansial yang baik akan memilih untuk bertahan pada pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan Takawira, Coetzee & Schreuder (2014) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *job embeddedness* merupakan prediktor negatif yang kuat terhadap *turnover intention*, karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi akan memilih untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

## **Psychological Well-being dan Turnover Intentions**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk sebuah organisasi dikarenakan seberapa modern teknologi yang digunakan organisasi dan seberapa banyak dana yang dipersiapkan perusahaan tidak akan bermakna tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional (Tjutju, 2008). Perkembangan ekonomi yang semakin pesat menuntut organisasi untuk melakukan perubahan-perubahan sehingga menyebabkan tekanan kepada karyawan. Tekanan yang dirasakan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak cocok dengan tempat kerjanya, hal ini dapat berakhir dengan pilihan karyawan untuk keluar (*turnover*) dari pekerjaannya (Faslah, 2010).

Berdasarkan teori perilaku Fishbein dan Ajzen (1975) terdapat *intention* yang mendahului munculnya perilaku dan dapat memprediksikan munculnya perilaku tersebut, *intention* untuk *turnover* disebut dengan istilah *turnover intentions*. *Turnover Intentions* adalah besarnya niat karyawan untuk berhenti dari organisasinya (Griffeth, Hom & Geatner, 2000).

*Psychological Well-being* merupakan hal penting bagi kesehatan karyawan dan keberhasilan jalannya organisasi (Macdonald, 2010). Selanjutnya, Macdonald (2010) mengemukakan bahwa meningkatkan *psychological well-being* karyawan akan memberikan manfaat untuk individu dan organisasi. Dalam dunia bisnis, investasi pada *psychological well-being* menjadi fokus dikarenakan investasi tersebut menunjukkan hasil yang baik untuk organisasi seperti meningkatnya performa karyawan dan menurunnya tingkat absensi karyawan. Absensi karyawan merupakan salah satu sikap negatif karyawan terhadap

pekerjaannya dan dapat berakhir pada tindakan *turnover* (Gilmer, 1966).

Penelitian yang dilakukan Vandenberg dan Nelson (1999) menjelaskan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *psychological well-being* dapat menjadi prediktor dari munculnya *turnover intentions*. Selanjutnya dalam hasil penelitiannya Vandenberg dan Nelson (1999) mengemukakan bahwa bahwa karyawan yang telah memenuhi *psychological well-being* mereka akan lebih berkontribusi terhadap organisasi, lebih produktif dan akan memiliki *turnover intentions* yang rendah.

Hasil penelitian Beach, Brereton dan Cliff (2003) menjelaskan bahwa *psychological well-being* seseorang dapat mengurangi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Selanjutnya, hasil penelitian Harter, Schmidt dan Hayes (2002) mengemukakan bahwa tingkat *psychological well-being* yang baik pada karyawan dapat mengurangi tingkat *turnover intentions* pada karyawan.

Penelitian lain yang sejalan adalah hasil penelitian Harris & Cameron (2005) mengemukakan bahwa *psychological well-being* yang dimiliki seorang individu dapat mengurangi *turnover intention*, meningkatkan peran individu dalam organisasi dan juga dapat mengurangi job dissatisfaction. Selanjutnya, Dike (2011) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan memilih untuk bertahan pada tempat kerjanya dan cenderung tidak akan melakukan *turnover*.

## Job Embeddedness dan Turnover Intentions

Tumbuhnya sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang mendasari jalannya organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang bermutu dan dapat mempertahankan kualitas kerja sehingga dapat mengendalikan biaya ketenagakerjaan (Cascio, 1998). *Turnover*nya karyawan dari pekerjaannya menunjukkan bahwa sebuah organisasi sedang mengalami masalah serius dikarenakan kehilangan karyawan yang berpotensi, menimbulkan biaya tambahan untuk rekrutmen dan *training* (Loi, Hanyue & Foley, 2006). Mempertahankan karyawan merupakan hal yang menjadi perhatian khusus dalam suatu organisasi karena organisasi yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengancam jalannya kinerja suatu organisasi (Singh & Amish, 2015).

Untuk mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan kombinasi dorongan kognitif yang didasari oleh faktor organisasi dan komunitas yang disebut dengan *job embeddedness* (Mitchell, Holtom & Lee, 2001). *Job Embeddedness* mulai diakui sebagai faktor penting untuk mempertahankan karyawan dan dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

Hasil penelitian (Mitchell, Holtom & Lee, 2001) mengemukakan bahwan *job embeddedness* dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi dan dapat memprediksikan *turnover intentions* karyawan (Mitchell,

Holtom & Lee, 2001). Selanjutnya, Fletcher (2005) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intentions*. Selanjutnya, hasil penelitian Besich (2005) mengemukakan *job embeddedness* dapat memprediksikan *turnover* secara signifikan.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, pada hasil penelitian Ramesh & Gelfand (2010) menegaskan bahwa dikarenakan kemungkinan adanya resiko secara personal, maka karyawan yang merasa embedd dengan pekerjaannya akan cenderung lebih menunjukkan *turnover intentions* yang rendah. Selanjutnya, hasil penelitian Khattak, Hussain, Mehmood, Mumtaz, Rehman dan Rehman (2012) menunjukkan bahwa *job embeddedness* dapat mengurangi *turnover* dan dapat meningkatkan performa serta kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengurangi biaya tambahan perusahaan untuk seleksi, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan.

Hasil penelitian lain yang sejalan adalah hasil penelitian Brian (2014) yang menunjukkan bahwa teori *job embeddedness* merupakan prediktor yang baik untuk memprediksikan *turnover*, sehingga karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang baik akan memiliki *turnover* yang rendah dan sebaliknya.

## Pengaruh Psychological Well-being dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intentions

Pada era kompetitif ini *turnover* menjadi perhatian penting departemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dan merupakan permasalahan serius yang



dihadapi organisasi di seluruh dunia (Singh & Amish, 2015). *Turnover intention* merupakan niat seorang karyawan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja, *turnover intention* mendahului terjadinya *turnover* (Sharma & Nambudiri, 2013). Dengan meningkatnya kompetisi dan tuntutan yang berasal dari lingkungan kerja maka penting untuk menanggapi *turnover intention* yang dimiliki karyawan (Singh & Amish, 2015).

Individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan memiliki produktifitas yang baik dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sehingga tingkat absensi dan tingkat *turnover intentions* akan menurun (Wright, 2009). Hal ini didukung dengan hasil penelitian Vaart, Linde, Beer & Cockeran (2014) yang mengemukakan bahwa *psychological well-being* seorang individu dapat memprediksikan *turnover intentions* seseorang.

Bertahannya individu pada pekerjaan didasarkan pada proses kognitif karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi, dorongan individu untuk bertahan pada organisasi merupakan *job embeddedness* (Mitchell, Holtom & Lee, 2001). Individu yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi akan memilih untuk tetap bertahan pada organisasi dan *job embeddedness* merupakan prediktor dari *turnover intentions* (Mitchel, Holtom & Lee, 2001).

Hal di atas didukung oleh hasil penelitian Karatepe (2012) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* berhubungan negatif dengan *turnover intentions* sehingga karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang baik akan

menunjukkan tingkat *turnover intentions* yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesa yang diajukan adalah (1) Terdapat pengaruh negatif *psychological well-being* terhadap *turnover intentions* (H1). (2) Terdapat pengaruh negatif *job embeddedness* terhadap *turnover intentions* (H2). (3) Terdapat pengaruh *psychological well-being* dan *job embeddedness* terhadap *turnover intentions*.

## METODE

### Subjek

Dalam penelitian ini, sebanyak 229 kuesioner yang disebarkan kepada karyawan rumah sakit X. Setelah proses pengecekan kelengkapan pengisian kuesioner yang dilakukan oleh subjek, sebanyak 229 kuesioner layak untuk dianalisa lebih lanjut dengan tingkat pemberian respon sebesar 100%.

### Metode Analisis Data

Analisis statistik digunakan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas alat ukur. Dalam studi ini, validitas alat ukur yang digunakan adalah validitas isi melalui konsultasi dengan dosen pembimbing (*professional judgement*) dan validitas konstruk melalui analisis faktor. Uji analisis faktor diawali dengan melihat Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) untuk mengukur apakah sampel yang digunakan dalam penelitian sudah cukup memadai. Wibisono (2013) menyatakan bahwa kriteria kesesuaian dalam penggunaan analisis faktor adalah nilai  $KMO > 0,5$ . Kemudian liat nilai Measures of

Sampling Adequacy (MSA) dengan cara membandingkan besarnya koefisien korelasi yang diamati dengan koefisien korelasi parsialnya. Menurut Santoso (2002) angka MSA berkisar antara nol sampai dengan satu. Jika nilai  $MSA = 1$ , maka variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lainnya. Apabila  $MSA \geq 0,5$ , maka variabel tersebut masih dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut. Tetapi jika nilai  $MSA < 0,5$ , maka variabel tersebut tidak dapat dianalisis lebih lanjut atau dikeluarkan dari variabel lainnya. Selanjutnya, uji analisis faktor dapat dilihat dari nilai faktor loading yang menunjukkan besarnya korelasi antara variabel awal dengan faktor yang terbentuk. Santoso (2002) menyatakan bahwa validitas yang baik memiliki nilai faktor loading  $> 0,5$ . Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis *multiple regression* (regresi berganda).

### ***Instrumen Pengukuran Turnover Intentions***

Pengukuran *turnover intentions* menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan perluasan aspek-aspek *intention* dari *theory of planned behavior* Ajzen (1991), yaitu *attitude toward turnover*, *subjective norms towards turnover* dan *perceived behavioral control towards turnover*. Kuesioner ini menggunakan model skala likert yang menggunakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Skala disusun dalam dua jenis aitem, yaitu *favorable* (aitem yang isinya mendukung atau menggambarkan ciri atribut

yang diukur) dan *unfavorable* (aitem yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur). Hasil analisis faktor untuk dimensi *attitude toward turnover* diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,820, nilai MSA bergerak dari 0,786 sampai dengan 0,886 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,626 sampai dengan 0,870. Pada dimensi *subjective norms toward turnover* diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,816, nilai MSA bergerak dari 0,776 sampai dengan 0,880 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,738 sampai dengan 0,895. Selanjutnya, dimensi *perceived behavior control toward turnover* diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,739, nilai MSA bergerak dari 0,618 sampai dengan 0,815 dengan nilai faktor loading bergerak dari 0,555 sampai dengan 0,782. Kuesioner ini terdiri dari 15 aitem dengan koefisien Alpha sebesar 0,936.

### ***Instrumen Pengukuran Psychological Well-being***

Pengukuran *psychological well-being* menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi *psychological well being* oleh Ryff (1989), yaitu *self acceptance*, *positive relations with other*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life* dan *personal growth*. Kuesioner ini menggunakan model skala likert yang menggunakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Skala disusun dalam dua jenis aitem, yaitu *favorable* (aitem yang isinya mendukung atau menggambarkan ciri atribut

yang diukur) dan *unfavorable* (aitem yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur). Hasil analisis faktor untuk dimensi *self acceptance*, diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,727, nilai MSA bergerak dari 0,685 sampai dengan 0,800 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,676 sampai dengan 0,753. Pada dimensi *positive relations with others*, diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,736, nilai MSA bergerak dari 0,716 sampai dengan 0,773 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,704 sampai dengan 0,773. Dimensi *autonomy*, diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,709, nilai MSA bergerak dari 0,644 sampai dengan 0,779 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,599 sampai dengan 0,890. Dimensi *environmental mastery*, diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,817, nilai MSA bergerak dari 0,804 sampai dengan 0,839 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,626 sampai dengan 0,776. Dimensi *purpose in life*, diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,887, nilai MSA bergerak dari 0,853 sampai dengan 0,925 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,839 sampai dengan 0,904. Sementara dimensi *personal growth*, diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,806, nilai MSA bergerak dari 0,754 sampai dengan 0,889 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,536 sampai dengan 0,884. Kuesioner ini terdiri dari 30 aitem dengan koefisien Alpha sebesar 0,966.

### ***Instrumen Pengukuran Job Embeddedness***

Pengukuran *job embeddedness* menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang

dikemukakan oleh Mitchell, Holtom & Lee (2001), yang terbagi dua yaitu *on-the-job embeddedness* dan *off-the-job embeddedness*. *On-the-job embeddedness* dibagi menjadi tiga dimensi yaitu *links-organization*, *fit-organization* dan *sacrifice-organization*. Kemudian *off-the-job embeddedness* dibagi menjadi tiga dimensi yaitu *links-community*, *fit-community*, dan *sacrifice-community*. Skala ini menggunakan model skala likert yang menggunakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Skala disusun dalam dua jenis aitem, yaitu *favorable* (aitem yang isinya mendukung atau menggambarkan ciri atribut yang diukur) dan *unfavorable* (aitem yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur). Hasil analisis faktor untuk dimensi *links-organization*, diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,792, nilai MSA bergerak dari 0,718 sampai dengan 0,891 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,672 sampai dengan 0,908. Pada dimensi *links-community*, diperoleh empat aitem dengan nilai KMO sebesar 0,687, nilai MSA bergerak dari 0,657 sampai dengan 0,727 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,578 sampai dengan 0,819. Dimensi *fit-organization*, diperoleh lima aitem dengan nilai KMO sebesar 0,726, nilai MSA bergerak dari 0,678 sampai dengan 0,808 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,623 sampai dengan 0,860. Dimensi *fit-community*, diperoleh tiga aitem dengan nilai KMO sebesar 0,584, nilai MSA bergerak dari 0,561 sampai dengan 0,632 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,633 sampai dengan 0,783. Dimensi *sacrifice-organization*, diperoleh empat aitem dengan

nilai KMO sebesar 0,641, nilai MSA bergerak dari 0,620 sampai dengan 0,684 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,617 sampai dengan 0,748. Sementara dimensi *sacrifice-community*, diperoleh empat aitem dengan nilai KMO sebesar 0,607, nilai MSA bergerak dari 0,574 sampai dengan 0,706 dan nilai faktor loading bergerak dari 0,599 sampai dengan 0,892. Kuesioner ini terdiri dari 25 aitem dengan koefisien Alpha sebesar 0,946.

## HASIL

### Karakteristik

Deskripsi mengenai karakteristik subjek menunjukkan bahwa sebagian besar subjek adalah wanita dengan jumlah 139 orang (60,69%). Mayoritas usia subjek pada tingkatan 20 sampai 40 tahun dengan jumlah 152 orang (66,4%). Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar subjek memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 110 orang (48,03%). Lebih lanjut dapat dilihat pada **Tabel 1**.

### Hasil Analisis Statistik

Berdasarkan analisis *partial correlation* menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan *job embeddedness* berkorelasi negatif terhadap *turnover intentions*. Kemudian, analisis *partial correlation* juga menunjukkan bahwa dimensi-dimensi *job embeddedness* berkorelasi negatif dengan *turnover intentions*. Hasil keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Ringkasan partial correlation**

Tabel 1.  
Deskripsi karakteristik subjek

| Karakteristik Subjek | Profil        | Frekuensi | Persentase |
|----------------------|---------------|-----------|------------|
| Usia                 | 20-40 tahun   | 152       | 66,4%      |
|                      | 41-60 tahun   | 77        | 33,6%      |
| Jenis Kelamin        | Pria          | 90        | 39,31%     |
|                      | Wanita        | 139       | 60,69%     |
| Tingkat Pendidikan   | SD            | 2         | 0,87%      |
|                      | SMP           | 9         | 3,93%      |
|                      | SMA/Sederajat | 67        | 29,26%     |
|                      | D1            | 10        | 4,36%      |
|                      | D3            | 110       | 48,03%     |
|                      | S1            | 29        | 12,66%     |
|                      | S2            | 2         | 0,87%      |

Kemudian dilakukan analisis regresi untuk melihat kontribusi variabel *psychological well-being* terhadap *turnover intentions* dan *job embeddedness* terhadap *turnover intentions*. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh negatif terhadap *turnover*

| Variabel Bebas                  | <i>Turnover Intentions</i> |
|---------------------------------|----------------------------|
| <i>Psychological Well-being</i> | -.314**                    |
| <i>Job Embeddedness</i>         | -.499**                    |
| <i>On-the-job embeddedness</i>  | -.446**                    |
| <i>Off-the-job embeddedness</i> | -.495**                    |
| **p<0.01                        |                            |

*intentions* dengan nilai  $F=24.883$  dan  $p<0.01$  dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,099 atau 9,9%, yang artinya variabel *psychological well-being* memberikan pengaruh sebesar 9,9% terhadap *turnover intentions*. Lebih lanjut dapat dilihat pada **Tabel 3**.

Selanjutnya hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* dengan nilai  $F=75.458$  dan  $p<0.01$  dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,249 atau 24,9%, yang artinya variabel *job embeddedness* memberikan pengaruh sebesar 24,9% terhadap *turnover intentions*. Lebih lanjut dapat dilihat pada **Tabel 4**.

Tabel 7.

Ringkasan koefisien estimasi *off-the-job embeddedness* terhadap *Turnover Intentions*

|          | B Unstandardized Coefficients | Std. Coefficients | Beta Standardized Coefficients | F      | t        |
|----------|-------------------------------|-------------------|--------------------------------|--------|----------|
| Constant | 85.548                        | 5.284             |                                | 73.610 |          |
| OFJE     | -1.009                        | .118              | -.495                          |        | -8.580** |

\*\*p<0.01, R=0.495; R<sup>2</sup>=0.245

Kemudian dilakukan analisis *multiple regression* dengan metode *enter* untuk melihat kontribusi *psychological well-being*

Tabel 4

Ringkasan koefisien estimasi *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intentions*

|          | B Unstandardized Coefficients | Std. Coefficients | Beta Standardized Coefficients | F      | t        |
|----------|-------------------------------|-------------------|--------------------------------|--------|----------|
| Constant | 86.205                        | 5.295             |                                | 75.458 |          |
| JE       | -.453                         | .052              | -.499                          |        | -8.687** |

\*\*p<0.01, R=0.499; R<sup>2</sup>=0.249

dan *job embeddedness* secara bersama-sama terhadap *turnover intentions*. Diperoleh nilai F=46.052 dan p<0,01 dan nilai koefisien determinan berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,290 atau 29%, yang artinya *psychological well-being* dan *job embeddedness* memberikan kontribusi sebesar 29% terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian, diperoleh persamaan  $Y(TI) = 98,487 - 0,408(JE) - 0,162(PWB)$ . Lebih lanjut dapat dilihat pada **Tabel 5**.

Sementara itu, untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi *job embeddedness* terhadap *turnover intentions* dilakukan analisis regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua dimensi *job*

*embeddedness* berkontribusi negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil analisis *on-the-job embeddedness* memiliki nilai F=56,286, p<0,01 dengan nilai koefisien determinan (R<sup>2</sup>) sebesar 0,199 atau 19,9%, yang artinya

Tabel 5.

Ringkasan koefisien estimasi *Psychological Well-being* dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intentions*

|          | B Unstandardized Coefficients | Std. Coefficients | Beta Standardized Coefficients | F      | t        |
|----------|-------------------------------|-------------------|--------------------------------|--------|----------|
| Constant | 98.487                        | 6.204             |                                | 46.052 |          |
| JE       | -.408                         | .052              | -.450                          |        | -7.790** |
| PWB      | -.162                         | .046              | -.206                          |        | -3.570** |

\*\*p<0.01, R=0.538; R<sup>2</sup>=0.290

*on-the-job embeddedness* memberikan pengaruh sebesar 19,9% terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian diperoleh persamaan  $Y(TI) = 76,762 - 0,644(OJE)$ . Lebih lanjut dapat dilihat pada **Tabel 6**.

Selanjutnya hasil analisis *off-the-job embeddedness* memiliki nilai F=73,610,

p<0,01 dengan nilai koefisien determinan (R<sup>2</sup>) sebesar 0,245 atau 24,5%, yang artinya variabel *off-the-job embeddedness*

Tabel 6.

Ringkasan koefisien estimasi *on-the-job embeddedness* terhadap *Turnover Intentions*

|          | B Unstandardized Coefficients | Std. Coefficients | Beta Standardized Coefficients | F      | t        |
|----------|-------------------------------|-------------------|--------------------------------|--------|----------|
| Constant | 76.762                        | 4.872             |                                | 56.286 |          |
| OJE      | -.644                         | .086              | -.446                          |        | -7.502** |

\*\*p<0.01, R=0.446; R<sup>2</sup>=0.199

memberikan pengaruh sebesar 24,5% terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian diperoleh persamaan  $Y(TI) =$

85,548 – 1,009(OFJE). Lebih lanjut dapat dilihat pada **Tabel 7**.

## DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* berkorelasi negatif dengan *turnover intention*. Selanjutnya hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *psychological well-being* terhadap *turnover intention* sebesar 9,9%, bahwa semakin kuat *psychological well-being* yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention*. Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Vaart, Linde, Beer & Cockeran (2014) bahwa *psychological well-being* dapat memprediksikan *turnover intention* karyawan. Selanjutnya penelitian yang mendukung hasil pengujian penelitian ini adalah Page dan Vella-Brodrick (2009) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat antara *psychological well-being* dan *turnover intentions*.

Beberapa alasan yang dapat menjelaskan pengaruh negatif *psychological well-being* terhadap *turnover intention*. Pertama, karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan memiliki komitmen yang baik dengan organisasi tempatnya bekerja, hal ini didukung dengan hasil penelitian Jain, Giga & Cooper (2008) yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan positif dengan komitmen karyawan. Dalam studi Koslowsky, Weisberg, Yaniv, Zaitman-Speiser (2012) mengemukakan

bahwa karyawan yang komitmen terhadap organisasinya dan melihat masa depan dengan melihat keadaan yang sedang ada sekarang mungkin tidak akan sensitif dengan kemungkinan-kemungkinan yang ada di luar organisasi sehingga akan lebih besar kemungkinan karyawan tersebut untuk tetap bertahan pada organisasinya. Kedua, karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan menunjukkan performa yang baik dalam pekerjaannya, hal ini didukung dengan hasil penelitian Polatci & Akdogan (2014) yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* berhubungan positif dan dapat memprediksikan performa karyawan, ketika *psychological well-being* seseorang meningkat maka performa karyawan juga akan meningkat. Ketiga, karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang baik, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Chitra & Karunanidhi (2013) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Zhang & Feng (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*, dan menyimpulkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya termasuk reward dan tim kerja akan memunculkan intensi untuk keluar dari pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* berkorelasi negatif dengan *turnover intention*. Selanjutnya hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* sebesar 24,9%, bahwa

semakin kuat *job embeddedness* yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Karatepe (2012) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki korelasi negatif dengan *turnover intention*, sehingga karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi akan menunjukkan *turnover intention* yang rendah.

Beberapa alasan yang dapat menjelaskan pengaruh negatif *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Pertama, karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang baik akan memperlihatkan *job performance* yang baik, hal ini sejalan dengan penelitian Fatima, Shafique & Qadeer (2015) mengemukakan bahwa *job embeddedness*, semakin tinggi *job embeddedness* karyawan akan menunjukkan *job performance* yang baik dari karyawan. Kedua, *job embeddedness* dapat memberikan dampak negatif terhadap *turnover intentions* dikarenakan melalui dimensi *job embeddedness* yang mencakup faktor organisasi dan komunitas dapat mencerminkan hal-hal yang dapat menahan seorang individu untuk tetap bertahan pada pekerjaannya (Mitchell, Holtom & Lee, 2001). Yang, Ma & Hu (2011) mengemukakan bahwa *job embeddedness* mampu untuk mempertahankan seorang individu untuk bertahan pada pekerjaannya dikarenakan kedua faktor pada dimensinya memberikan kontribusi yang penting terhadap keputusan karyawan untuk bertahan pada pekerjaannya.

Hasil utama penelitian ini adalah adanya pengaruh *psychological well-being* dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention*,

dimana *psychological well-being* dan *job embeddedness* memberikan kontribusi sebesar 29,0% terhadap *turnover intentions*. Dapat dilihat bahwa pengaruh *psychological well-being* dan *job embeddedness* secara bersama-sama terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh secara tunggal. Hal ini disebabkan adanya dimensi dari variabel *psychological well-being* dan *job embeddedness* yang hampir berdekatan yaitu dimensi *positive relations with other* dari *psychological well-being* dan dimensi *links-organization* dan *links-community* dari *job embeddedness*. Dapat dilihat bahwa keduanya merupakan hubungan seorang individu dengan orang disekitarnya baik di dalam organisasi dan di luar organisasi. Price (2001) mengemukakan salah satu faktor *turnover* adalah *social support*, dimana *social support* memiliki dampak negatif terhadap *turnover*.

Hasil utama penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bretones & Gonzalez (2011) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Bowman (2009) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pada subjek penelitiannya yang berupa petugas polisi menunjukkan bahwa semakin rendah *job embeddedness* seorang karyawan maka akan semakin tinggi intensi untuk berhenti dari pekerjaannya. Caldarella (2010) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian Khattak, Hussain, Mehmood, Mumtaz, Rehman dan Rehman (2012)

menunjukkan bahwa *job embeddedness* dapat mengurangi terjadinya *turnover*.

Hasil tambahan penelitian ini adalah adanya pengaruh negatif *on-the job embeddedness* terhadap *turnover intention* sebesar 19,9%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wheeler, Harris & Harvey (2010) yang menunjukkan bahwa *on-the job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Shafique, Qadeer, Ahmad & Rehman (2011) yang menunjukkan bahwa *on-the-job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil tambahan penelitian selanjutnya adalah adanya pengaruh negatif *off-the job embeddedness* terhadap *turnover intention* sebesar 24,5%. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mitchell, Holtom & Lee (2001) bahwa seorang individu yang terikat dengan komunitasnya akan mempertahankan pekerjaannya dikarenakan ketika seorang individu kehilangan pekerjaannya maka akan berakibat besar pada kehidupannya dalam komunitas. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rivera, Hom, Martinez, Radillo & Baron (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *off-the job embeddedness* dengan *turnover intention*.

### Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan *job embeddedness* memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. *Turnover* merupakan hal yang tidak diinginkan oleh sebuah perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* akan menyebabkan ketidakstabilan

pada sebuah organisasi yang menyebabkan bertambahnya biaya-biaya yang tidak seharusnya dikeluarkan, *turnover* juga akan mempengaruhi produktivitas organisasi dan dapat mempengaruhi lingkungan kerja. *turnover intentions* merupakan prediktor dari perilaku *turnover*.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata subjek menunjukkan *turnover intentions* dalam kategori sedang, hal ini sebaiknya mendapatkan perhatian dari perusahaan agar *turnover intentions* tidak meningkat sehingga menyebabkan tindakan *turnover* pada karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan agar *turnover intentions* dapat diminimalisir.

Selanjutnya penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata subjek menunjukkan *psychological well-being* dalam kategori sedang. Hal ini juga sebaiknya mendapatkan perhatian dari perusahaan agar *psychological well-being* karyawan dapat ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan pembinaan kepada karyawan sehingga mampu untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa rata-rata subjek menunjukkan *job embeddedness* yang tinggi. Hal ini merupakan hal yang baik untuk karyawan dan perusahaan karena *turnover intentions* dapat diminimalisir. Perusahaan sebaiknya mempertahankan tingkat *job embeddedness* yang tinggi tersebut dengan tetap memberikan perhatian terhadap hal-hal yang berhubungan dengan karyawan dari sisi organisasi dan komunitas.

### REFERENSI



- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Allen, D. G. (2006). Do organizational tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32(2), 237-256.
- Amin, Z., & Akbar, K. P. (2013) Analysis of Psychological well-being and turnover intentions of hotel employees: An empirical study. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 3, 662-671.
- Andresen, M. (2014). What determines expatriates' performance while abroad? the role of job embeddedness. *Journal of Global Mobility*, 3, 62-82.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*, Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health. *Work and Stress*, 22, 187-200.
- Beach, R., Brereton, D and Cliff. D. (2003). "Workforce turnover in fly-in/fly-out (FIFO) mining operations in Australia: An exploratory study". Summary Report. Brisbane: Centre for Social Responsibility in Mining.
- Besich, J. (2005). Job embeddedness versus traditional models of voluntary turnover: a test of voluntary turnover prediction. A Dissertation. University of North Texas.
- Bothma, C.F.C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 507-519.
- Bowman, M. D. (2009). A test of direct and partially mediated relationships between leader member exchange, job embeddedness, turnover intentions, and job search behaviors in a southern police department. A Dissertation. Old Dominion University.
- Brian, P. (2014). Person-organization fit, job embeddedness and turnover predictability. *Proceedings of the 2nd International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship*, 538-553.
- Bretones, F. D., & Gonzalez, M. J. (2011). Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. *Soc Indic Res*, 100, 273-285.
- Caldarola, N. T. (2010). The Effect of Organizational and occupational commitment on job embeddedness and the individual's intention to stay. A Dissertation. TUI University.
- Cascio, W. F. (1998). *Applied psychology in human resource management* (5th.ed). United States of America: Prentice-Hall Inc.
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2013). Influence of occupational stress, resilience, and job satisfaction on psychological well-being of policewomen. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4, 724-730.

- Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2002). Dispositional traits and turnover intentions: Examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment. *International Journal of Manpower*, 24, 284-298.
- Dess GG., & Shaw JD (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*., 26: 466-456.
- Dike, D. (2011). Quantitative correlational study of organizational culture perception, employment length, and employee turnover in fast-food restaurants. Unpublished doctoral dissertation. University of Phoenix, United States.
- Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains*, 8, 146-151.
- Fatima, M., Shafique, M., & Ahmad, R. (2015). HR practices and employee performance relationship in higher education: Mediating role of job embeddedness, perceived organizational support and trust. *Pak.j.stat.oper.res*, 11, 421-439.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior an introduction to theory and research*. Reading; MA: Addison-Wesley.
- Fletcher, R. E. (2005). Job embeddedness: A construct of organizational and community attachment utilized to assess voluntary turnover. Wright-Patterson Air Force Base, OH: Air Force Institute of Technology.
- Gilmer, V. H. (1966). *Industrial psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Geartner, S. (2000). A Meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-489.
- Halbesleben, J.R.B., & Wheeler, A.R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intentions to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Harris, G.E and Cameron, J.E. (2005). "Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being". *Canadian Journal of Behavioural Science*, vol.37, no.3, pp.159-169.
- Harter. J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, L. M. (2002). Well being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the gallup studies (Chapter 9, 205-224). American Psychological Association.
- 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.

- Hay Group. (2013). Preparing for take off. Hay Group All rights reserved.
- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*, 18, 435-452.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Journal of Health and well-being*, 1, 137-164.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2008). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30, 256-273.
- Jewel, L. N., & Siegall, M. (1998). Psikologi industri / organisasi modern. Edisi-2. Jakarta: Arcan (Terjemahan).
- Karatepe, O.M., & Ngeche, R.N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement? A study of hotel employees in Cameroon. *Journal of HospitalityMarketing and Management*, 21(94), 440-461.
- Khattak, F. U., Hussain, A., Mehmood, Q., Mumtaz, A., Rehman, I.U., & Rehman, K.U. (2012). Shrinking employees turnover intention by applying tools of job embeddedness (used as a mediator). *Information Management and Business Review*, 4, 370-378.
- Koslowsky, M., Weisberg, J., Yaniv, E. and Zaitman-Speiser, I. (2012), "Ease of movement and sector affiliation as moderators of the organizational and career commitment – turnover intentions link", *International Journal of Manpower*, Vol. 33 No. 7, pp. 821-38.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intention: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233–250.
- Lambert, E. G., Cluse-Tolar, T., Pasupuleti, S., Prior, M., & Allen, R. I. (2012). A test of a turnover intent model. *Administration in Social Work*, 36, 67-84.
- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Macdonald, C. A. (2010). Working group on health and well-being in the workplace; White paper-psychological well being at work. The British Psychological Society, 1-12.
- Michael Page. (2015). 2015 Employee Intentions Report Indonesia. Michael Page All rights reserved.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., & Lee, T.W. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- Mobley, W. H., Griffith, R.W., Hand, H.H. & Meglino, B.M. (1979). Review and

conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 36, 493-521.

- Mobley, W.H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *The Academy of Management Review*, 111-116.
- Mobley, W.H. (2011). Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta: IPPM & PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mufunda, J. (2006). Performance appraisal system impact on university academic staff job satisfaction and productivity. *Performance Improvement Quarterly*, 19, 117-126.
- Munawaroh. (2012). Panduan Memahami Metodologi Penelitian. Cetakan Pertama. PT.Intimedia.
- Navei, W. (2015). The effect of job embeddedness on organizational cynicism and employee performance: A study on sadat city university. *International Journal of Business Administration*, 6, 8-25.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: a new model. *Soc Indic Res*, 90, 441-458.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2008). *Human development*, 9th ed. Boston: McGraw Hill Company, Inc.
- Piyachat, B., & Chanongkorn, K. (2015). Guidelines for improving productivity, inventory, turnover rate, and level of defects in thailand plastic industry. *Indian Journal of management Science*, V, 65-71.
- Polatci, S., & Akdogan, A. (2014). Psychological capital and performance: The mediating role of work family spillover and psychological well being. *Business and Economics Research Journal*, 5, 1-15.
- Price, J. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower* 22, 600-624.
- Radzi, S. M., Ramley, S. Z. A., Salehuddin, M., & Oathman, Z., & Jalis, M. H. (2009). An Empirical assessment of hotel departmental manager turnover intentions: The Impact of organizational justice. *International Journal of Business Management*, 4, 8, 173-183.
- Ramesh A., & Gelfand, MJ. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology*, 95(5): 1-17.
- Rivera, B. R. G., Hom, P. W., Martinez, I. A. M., Radillo, S. E. M., & Baron, C. R. (2013). Turnover and job embeddedness in tijuana mexico. *Global Journal of Business Research*, 7, 113-122.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.
- Santoso, S. (2002). *Statistik multivariate*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Shafique, M., Qadeer, F., Ahmad, M., & Rehman, R. (2011). Impact of job embeddedness on leave intention: an understanding from higher education (HE) system. *African Journal of Business Management*, 5, 11794–11801.
- Sharma, A., & Nambudiri, R. (2013). Job-leisure conflict, turnover intention and the role of job satisfaction as a mediator: an empirical study of Indian IT professionals. *South Asian Journal of Management*, 22, 7–27.
- Singh, A. P., & Amish. (2015). Role of trustworthy behavior in turnover intention among front level managerial personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41, 94–102.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2002). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Research Institute for Labour Economics and Labour Law*, 82, 1–28.
- Staw, B.M. (1980). The consequences of turnover. *J. Occupat. Behav.*, 1: 253–273.
- Stetz, M. C., Castro, C. A., & Bliese, P. D. (2007). The impact of deactivation uncertainty, workload, and organizational constraints on reservists' psychological well-being and turnover intentions. *Military Medicine*, 172, 576–580.
- Sunyoto, D. (2013). *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suryabrata, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Suwandi & Indriantoro (1999). Model turnover pasewark & Strawser: Studi empiris pada lingkungan akuntansi publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 2(2), 173–195.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intentions of staff in a higher education institution: An exploratory study. *Journal of human resource management*, 12, 1–10.
- Tanova, C., & Holtom, B. (2008), “Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in 4 European countries”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19 No. 9. 1553–68.
- Tjutju, Y. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Towers Watson. (2013). *Benefits & Compensation International Total Remuneration and Pension Investment*. Pension Publications Limited, London, England.
- Vaart, L. V. D., Linde, B., Beer, L., & Cockeran, M. (2014). Employee well-being, intention to leave and perceived

- employability : a psychological contract approach. SAJEMS NS, 18, 32-44.
- Vandenberg, R.J and Nelson, J.B. (199). "Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?" Human Relations, no.52, pp.1313–1336.
- Wheeler, A. R., Harris, K. J., & Harvey, P. (2010), "Moderating and mediating the HRM effectiveness-intent to turnover relationship: the roles of supervisors and job embeddedness", Journal of Managerial Issues, 22, 182-196.
- Wibisono, D. (2003). Riset bisnis, panduan bagi praktisi dan akademisi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wijayanto, B. R., & Kismono, G. (2004). The effect of job embeddedness on organizational citizenship behavior: the mediating role of sense of responsibility. Gadjah Mada International Journal of Business, 6, 335-354.
- Wilson, A. A. (2006). The lone wolf phenomenon: the impact of commitment and performance on turnover intention in sales. A Dissertasion. Alliant International University.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett. D. G. (2007) The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. Journal of Occupational Health Psychology, 12, 93-104.
- Wright. (2009). The role of employee psychological well-being in cardiovascular health: When the twain shall meet. Journal of Organizational Behaviour, 30,193–208.
- [www.compdatasurveys.com/benchmarkpro/](http://www.compdatasurveys.com/benchmarkpro/)
- Yang, C., Ma, Q., & Hu, L. (2011). Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover. Nankai Business Review International, 2, 418-446.
- Zahoor, Z. (2015). A comparative study of psychological well-being and job satisfaction among teachers. Indian Journal of Health and Wellbeing, 6, 181-184.
- Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. BMC Health Service Research, 11, 1-13.



