**PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora**
**Vol.5, No.6, Oktober 2026**

# Pengaruh *Workplace Well-Being* terhadap *Turnover Intention* pada Anak Buah Kapal Tugboat

**Muh Farhaan Zakaria[1], Hadjar Nurul Istiqamah[2], Iradat Rahyan Sofyan[3]**
[1,2,3]Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
E-mail: farhaanzakaria9@gmail.com[1], hadjaristiqamah@unm.ac.id[2], iradat.rayhan@unm.ac.id[3]

***Article History:***
Received: 01 Oktober 2026
Revised: 13 Oktober 2026
Accepted: 27 Oktober 2026

***Kata Kunci:*** *Anak Buah Kapal, Turnover Intention, Tugboat, Workplace Well-Being,*

***Abstract:*** *Anak buah kapal (ABK) tugboat menghadapi karakteristik pekerjaan berupa jam kerja panjang, tuntutan fisik dan psikologis, ruang kerja terbatas, serta jarak dari keluarga yang dapat berkaitan dengan kesejahteraan kerja dan keinginan berpindah kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Workplace Well-Being terhadap Turnover Intention pada ABK tugboat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Populasi penelitian adalah ABK yang bekerja pada kapal tugboat, dengan 402 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Instrumen penelitian berupa skala Workplace Well-Being 31 aitem dan skala Turnover Intention 15 aitem dengan model Likert. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, dan regresi linear sederhana dengan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan nilai R sebesar 0,185, R Square sebesar 0,034, koefisien regresi sebesar 0,167, t sebesar 3,768, dan signifikansi 0,000. Workplace Well-Being memberikan kontribusi sebesar 3,4% terhadap Turnover Intention. Kesimpulannya, Workplace Well-Being berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, tetapi kontribusinya relatif kecil sehingga terdapat faktor lain yang berkaitan dengan Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam keberhasilan organisasi karena pegawai berperan dalam menentukan arah, kebijakan, serta hasil yang ingin dicapai organisasi (Hasibuan, 2019). Dalam industri pelayaran, anak buah kapal (ABK) memiliki posisi strategis dalam mendukung kelancaran operasional, keselamatan pelayaran, dan keamanan kapal. Menurut International Maritime Organization (IMO), ABK merupakan individu yang terlibat secara aktif dalam pengoperasian kapal pada bagian dek, mesin, maupun fungsi pendukung lainnya dalam sistem hierarki dan pembagian tugas yang ketat (IMO, 2018). Karakteristik pekerjaan ABK berbeda dengan pekerjaan di darat karena melibatkan sistem shift, jam kerja panjang, tuntutan fisik dan mental yang tinggi, ruang kerja terbatas, serta kondisi jauh dari keluarga dalam jangka waktu lama dengan keterbatasan waktu istirahat dan pemulihan (Oldenburg, Jensen, & Wegner, 2013). Kondisi tersebut menjadikan ABK sebagai kelompok pekerja yang rentan mengalami kelelahan

fisik, stres psikologis, dan penurunan kesejahteraan kerja. Kondisi tersebut semakin terlihat pada ABK tugboat yang menghadapi tuntutan fisik dan psikologis tinggi karena operasional kapal membutuhkan kesiapsiagaan, koordinasi kru yang intens, serta jam kerja fleksibel menyesuaikan jadwal kapal besar (Hayes-Mejia & Stafström, 2024). Selain itu, lingkungan kerja ABK tugboat memiliki risiko keselamatan tinggi, termasuk cuaca ekstrem dan tekanan operasional yang cepat (Karakasnaki et al., 2025). Pola kerja shift yang sering tidak terjadwal juga dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sehingga menurunkan tingkat kesejahteraan kerja (Pramudya, A. R., Nugroho, S., & Wibowo, T. 2024).

Kondisi kesejahteraan kerja tersebut berkaitan dengan munculnya *Turnover* intention pada ABK. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Turnover* intention tergolong tinggi di sektor pelayaran. Marsudi et al. (2024) menemukan bahwa rendahnya kesejahteraan dan kepuasan kerja menjadi faktor utama tingginya niat pelaut untuk meninggalkan pekerjaan, sedangkan Samekto (2025) menyatakan bahwa *Turnover* intention pada awak kapal niaga nasional berkaitan dengan tekanan kerja, isolasi sosial, dan jarak yang berkepanjangan dengan keluarga. Fenomena tersebut juga terlihat secara lebih luas berdasarkan Hopes and Fears Workforce Survey 2023 oleh PricewaterhouseCoopers (PwC, 2023), yang mencatat bahwa 30% pekerja di Asia, termasuk Indonesia, menyatakan keinginan untuk mencari pekerjaan baru pada tahun 2024. Kondisi serupa ditemukan dalam data awal penelitian terhadap 58 ABK, yaitu sebanyak 52 responden (89,7%) menyatakan pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, 52 responden (89,7%) pernah mempertimbangkan mencari pekerjaan di perusahaan lain, 51 responden (87,9%) memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan saat ini di masa mendatang, dan 51 responden (87,9%) pernah merencanakan untuk mengundurkan diri. Data tersebut menunjukkan adanya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan pada sebagian besar ABK yang menjadi responden survei awal.

*Turnover* intention merupakan kecenderungan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Mobley (2011) menjelaskan bahwa *Turnover* intention muncul melalui proses psikologis yang diawali dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, pikiran untuk mengundurkan diri, pencarian alternatif pekerjaan lain, hingga keputusan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks industri pelayaran, *Turnover* intention dapat berkaitan dengan tekanan kerja yang tinggi, kondisi kerja yang kurang mendukung, konflik antar-personel, serta lamanya masa kerja di laut yang menyebabkan ABK jauh dari keluarga. Ketika kesejahteraan kerja atau *Workplace Well-Being* tidak terpenuhi, ABK lebih mudah mengalami kelelahan fisik maupun emosional yang kemudian dapat memicu keinginan meninggalkan pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan Watoni dan Suyono (2020) yang menyatakan bahwa rendahnya kesejahteraan di tempat kerja dapat menimbulkan stres, ketidak puasan, serta melemahkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Tingginya *Turnover* intention juga dapat menimbulkan risiko bagi organisasi, baik berupa biaya rekrutmen dan pelatihan pekerja baru maupun menurunnya efektivitas operasional kapal. Kasus *Turnover* pada ABK yang terjadi di PT Pelindo menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mulai mempertimbangkan untuk mencari tempat kerja yang dirasa lebih baik. Oleh karena itu, kondisi *Turnover* intention pada ABK perlu dipahami dalam kaitannya dengan kondisi kesejahteraan kerja.

Permasalahan *Workplace Well-Being* pada ABK juga terlihat dari survei awal terhadap 56 anak buah kapal di PT Pelindo Makassar, yang menunjukkan bahwa 73% responden pernah merasa tidak sejahtera di tempat kerja. Keluhan yang muncul meliputi kelelahan emosional, kurangnya dukungan dari atasan, ketegangan antar rekan kerja, dan rendahnya rasa aman selama bekerja. Wawancara lanjutan dengan tiga ABK pada 20 sampai 22 Oktober 2025 juga menunjukkan adanya tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya perhatian dari pihak manajemen. Salah satu responden menyampaikan, “Kalau saya pribadi, jujur sering merasa capek bukan cuma karena kerja fisik, tapi

juga karena tekanan dari atasan. Kadang jadwal kerja tidak menentu, bisa sampai berhari-hari tanpa istirahat cukup. Kalau kita salah sedikit, langsung dimarahi di depan teman-teman. Saya sering merasa tidak dihargai, padahal kerja di lapangan berat. Kadang terpikir juga mau pindah kerja saja, kalau ada tempat lain yang lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan." (Wawancara, MA, 20 Oktober 2025). Responden lainnya menyampaikan, "Kami ini kerja di laut, jauh dari keluarga. Kadang dua minggu di kapal baru pulang, itu saja tidak lama. Dukungan dari perusahaan masih kurang soal fasilitas dan waktu istirahat. Banyak teman yang akhirnya resign karena tidak kuat dengan tekanan kerja dan jarak dengan keluarga. Kalau bukan karena kebutuhan ekonomi, saya pun mungkin sudah berhenti." (Wawancara, RN, 20 Oktober 2025). Sementara itu, HF menyampaikan, "Kalau dari segi kerjaan sih, saya suka. Cuma kadang suasananya bikin tidak betah. Hubungan antar kru kurang kompak, sering ada konflik kecil karena salah paham saja. Apalagi kalau ada masalah sama atasan jarang bantu menyelesaikan. Jadi banyak yang merasa kerja di kapal ini berat, bukan cuma fisik tapi juga mental. Saya sendiri sempat kepikiran cari kerja lain yang lebih tenang." (Wawancara, HF, 22 Oktober 2025). Data tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kesejahteraan kerja di kalangan ABK berkaitan dengan tekanan kerja, gaya kepemimpinan yang kurang mendukung, ketidakharmonisan hubungan sosial antar kru, jarak dengan keluarga, serta kurangnya dukungan sosial dari perusahaan.

Permasalahan tersebut semakin relevan apabila dilihat dari konsep workplace well-being. Menurut Page (2005), *Workplace Well-Being* mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi makna kerja, rasa tanggung jawab, kemandirian, penggunaan kemampuan, dan perasaan berprestasi, sedangkan faktor ekstrinsik mencakup kondisi kerja, supervisi, kesempatan promosi, penghargaan terhadap kinerja, serta keamanan pekerjaan. Dalam konteks kerja di kapal, kedua faktor tersebut sering kali tidak seimbang karena ABK menghadapi kondisi kerja yang berat, tekanan fisik dan mental, serta keterbatasan waktu istirahat. Demo dan Paschoal (2016) membagi *Workplace Well-Being* menjadi tiga aspek, yaitu positive affect, negative affect, dan fulfillment. Ketika positive affect menurun dan negative affect meningkat, pegawai cenderung kehilangan motivasi dan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Sejalan dengan itu, beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara *Workplace Well-Being* dan *Turnover* intention. Amin dan Akbar (2013), Maulana (2018), serta Filho dan Claro (2019) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan kesejahteraan kerja tinggi memiliki komitmen lebih besar untuk bertahan, sedangkan karyawan yang merasa tidak sejahtera lebih rentan ingin keluar dari organisasi. Reich dan Hershcovis (2015) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung interaksi positif dan penghargaan terhadap individu dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan mempercepat keputusan untuk keluar dari pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya memahami *Workplace Well-Being* sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan *Turnover* intention pada ABK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Well-Being* terhadap *Turnover* intention pada anak buah kapal. Penelitian ini penting dilakukan karena tingginya kecenderungan *Turnover* intention dan permasalahan kesejahteraan kerja pada ABK dapat berkaitan dengan keberlangsungan operasional kapal serta stabilitas sumber daya manusia di sektor pelayaran. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah literatur empiris mengenai hubungan *Workplace Well-Being* dan *Turnover* intention dalam konteks kerja maritim serta memberikan informasi bagi perusahaan mengenai pentingnya pengelolaan *Workplace Well-Being* untuk menekan *Turnover* dan mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi ABK. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks penelitian yang secara khusus menyoroti anak buah kapal tugboat sebagai kelompok pekerja dengan karakteristik lingkungan kerja ekstrem, seperti jam kerja panjang, tekanan fisik dan emosional yang tinggi, serta ruang kerja yang terbatas. Fokus

pada ABK masih jarang dikaji dalam penelitian workplace well-being, sehingga penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami kesejahteraan kerja pada konteks maritim.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh *Workplace Well-Being* terhadap *Turnover* Intention pada anak buah kapal (ABK) tugboat. Penelitian melibatkan dua variabel, yaitu *Workplace Well-Being* sebagai variabel independen dan *Turnover* Intention sebagai variabel dependen. Pengujian hubungan kedua variabel dilakukan secara statistik menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Pengumpulan data menggunakan skala psikologi dengan model Likert (Azwar, 2016; Douven, 2018). Skala *Workplace Well-Being* dikembangkan berdasarkan Parker (2011) dengan 31 aitem, sedangkan skala *Turnover* Intention dikembangkan berdasarkan Roodt (2004) dengan 15 aitem. Kedua skala menggunakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai, dan sangat sesuai. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26, meliputi uji normalitas (Ghozali, 2016), uji linearitas (Nisfianoor, 2009), dan uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana.

Populasi penelitian adalah seluruh ABK yang bekerja pada kapal tugboat di berbagai wilayah operasional perusahaan pelayaran di Indonesia (Azwar, 2012; Sugiyono, 2019). Sampel dipilih menggunakan purposive sampling karena jumlah populasi ABK tugboat secara nasional tidak diketahui secara pasti. Pemilihan sampel didasarkan pada kriteria ABK aktif yang bertugas di kapal tugboat (Yusuf, 2015; Sugiyono, 2017). Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus populasi tidak diketahui dari Cochran (1963), sehingga diperoleh 402 responden ABK tugboat.

Penelitian dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan penyusunan laporan. Tahap persiapan meliputi penentuan fenomena, penyusunan latar belakang dan masalah penelitian, penetapan tujuan penelitian, serta penyiapan dan pengurusan izin penggunaan instrumen. Tahap pelaksanaan dilakukan dengan menyebarkan skala kepada ABK yang sesuai dengan kriteria melalui Google Forms menggunakan gawai selama 12 Mei sampai 31 Mei 2026. Tahap terakhir adalah pengolahan dan analisis data serta penyusunan laporan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Subjek Penelitian

**Tabel 1. Rincian karakteristik responden**

| Data | Frekuensi | Persentase (%) |
|---|---|---|
| **Jenis Kelamin** | | |
| Laki-Laki | 402 | 100% |
| **Usia** | | |
| 19 – 25 Tahun | 102 | 25,4% |
| 26 - 30 Tahun | 195 | 48,5% |
| 31 - 35 Tahun | 64 | 15,9% |
| 36 - 40 Tahun | 27 | 6,7% |
| 41 – 48 Tahun | 14 | 3,5% |
| Total | 402 | 100% |
| **Asal Tempat Kerja** | | |
| Kalimantan | 193 | 48,0% |
| Sulawesi | 181 | 45,0% |
| Sumatera | 13 | 3,2% |
| Jawa | 12 | 3,0% |
| Kepulauan Riau | 3 | 0,7% |

| | | |
|---|---|---|
| Total | 402 | 100% |
| **Lama Kerja** | | |
| 1 – 2 Tahun | 146 | 36,3% |
| 3 – 5 Tahun | 198 | 49,3% |
| 6 – 8 Tahun | 47 | 11,7% |
| 9 – 25 Tahun | 11 | 2,7% |
| Total | 402 | 100% |
| **Jabatan** | | |
| Abk | 124 | 30,8% |
| Masinis | 77 | 19.2% |
| Mualim | 59 | 14,7% |
| Oiler | 51 | 12,7% |
| Kapten | 50 | 12,4% |
| KKM | 30 | 7,5% |
| Wiper | 11 | 2,7% |
| Total | 402 | 100% |

Berdasarkan hasil deskripsi karakteristik responden, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini melibatkan 402 responden yang seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan karakteristik usia, responden paling banyak berada pada rentang usia 26–30 tahun sebanyak 195 orang (48,5%), diikuti oleh kelompok usia 19–25 tahun sebanyak 102 orang (25,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap usia dewasa awal yang secara umum masih berada dalam masa produktif dalam dunia kerja.

Berdasarkan asal tempat kerja, responden didominasi oleh pekerja yang berasal dari wilayah Kalimantan sebanyak 193 orang (48,0%) dan Sulawesi sebanyak 181 orang (45,0%). Sementara itu, responden yang berasal dari wilayah Sumatera, Jawa, dan Kepulauan Riau memiliki jumlah yang lebih kecil. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari wilayah operasional utama yang berkaitan dengan aktivitas pelayaran tugboat.

Berdasarkan lama kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja selama 3–5 tahun sebanyak 198 orang (49,3%), kemudian diikuti oleh responden dengan lama kerja 1–2 tahun sebanyak 146 orang (36,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai awak kapal.

Berdasarkan jabatan, responden paling banyak berada pada posisi ABK sebanyak 124 orang (30,8%), kemudian diikuti oleh Masinis sebanyak 77 orang (19,2%), Mualim sebanyak 59 orang (14,7%), Oiler sebanyak 51 orang (12,7%), Kapten sebanyak 50 orang (12,4%), KKM sebanyak 30 orang (7,5%), dan Wiper sebanyak 11 orang (2,7%). Keberagaman jabatan tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan responden dari berbagai posisi kerja dalam struktur operasional kapal.

## Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif pada bagian ini bertujuan untuk memaparkan mengenai distribusi dan penyebaran data pada masing-masing variabel penelitian, yakni *Workplace Well-Being* (X) dan *Turnover* intention (Y). Pemaparan gambaran umum ini merupakan langkah awal yang penting sebelum melangkah pada tahap uji asumsi dan uji hipotesis, karena berfungsi untuk melihat kecenderungan pandangan responden serta dinamika variasi jawaban yang diberikan.

Untuk menghasilkan analisis yang lebih tajam, penyajian data deskriptif ini dibagi menjadi dua perbandingan, yaitu menggunakan data hipotetik (merujuk pada kriteria standar mutlak dari

skala ukur kuesioner) dan data empirik (merujuk pada nilai aktual yang secara riil diperoleh dari hasil lapangan pada anak buah kapal). Perbandingan antara data hipotetik dan empirik ini dilakukan untuk menilai secara objektif apakah kondisi nyata *Workplace Well-Being* dan *Turnover* intention pada anak buah kapal tersebut lebih tinggi, setara, atau justru lebih rendah dibandingkan standar teorinya. Rincian perbandingan statistik deskriptif yang mencakup skor minimum, maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi untuk kedua variabel tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Perbandingan deskripsi data hipotetik dan empirik**

| Variabel | Statistik | Empirik | Hipotetik |
|---|---|---|---|
| *Workplace Well-Being* | Skor Minimum | 77 | 31 |
| | Skor Maksimum | 128 | 155 |
| | Mean | 104,75 | 93 |
| | Standar Deviasi | 12,27 | 20,66 |
| *Turnover Intention* | Skor Minimum | 22 | 15 |
| | Skor Maksimum | 73 | 75 |
| | Mean | 61,09 | 45 |
| | Standar Deviasi | 11,03 | 10 |

Berdasarkan Tabel diatas, perbandingan nilai statistik deskriptif secara hipotetik dan empirik dapat dijabarkan secara terpadu. Pada variabel *Workplace Well-Being* (X), diperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 104,75 yang lebih besar dibandingkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 93,00. Data tersebut menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap *Workplace Well-Being* di lingkungan kerja anak buah kapal tergolong positif karena secara keseluruhan berada di atas ekspektasi rata-rata standar. Nilai standar deviasi empirik untuk variabel *Workplace Well-Being* sebesar 12,27, lebih kecil dari standar deviasi hipotetik yang sebesar 20,66, sehingga mengindikasikan sebaran variasi jawaban responden relatif lebih homogen.

Sementara itu, untuk variabel *Turnover* intention (Y), diperoleh rata-rata empirik sebesar 61,09 yang lebih besar jika dibandingkan dengan rata-rata hipotetik pada angka 45,00. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa niat berpindah kerja anak buah kapal secara aktual rata-rata telah berada di atas nilai standar yang diharapkan. Nilai standar deviasi empirik pada variabel *Turnover* intention tercatat sebesar 11,03 atau sedikit lebih besar dibandingkan standar deviasi hipotetiknya yaitu 10,00, yang menegaskan bahwa rentang skor niat berpindah kerja para responden memiliki variasi yang sedikit lebih lebar daripada ekspektasi standar teoritisnya.

Setelah memaparkan deskripsi statistik secara umum, langkah selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap skor jawaban responden. Kategorisasi ini bertujuan untuk menempatkan posisi pandangan responden mengenai *Workplace Well-Being* dan *Turnover* intention ke dalam tiga kelompok, yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Azwar (2016) mengemukakan bahwa pengelompokan data ke dalam beberapa kategori dapat dilakukan melalui pendekatan penormaan empirik, yakni dengan menggunakan acuan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi empirik yang diperoleh dari temuan di lapangan. Berdasarkan pedoman tersebut, distribusi frekuensi dan persentase pengelompokan untuk kedua variabel disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Kategorisasi variabel**

| Variabel | Interval | Kategori | *f* | % |
|---|---|---|---|---|
| *Workplace Well-Being* | < 92 | Rendah | 58 | 14,43% |
| | 92 – 117 | Sedang | 251 | 62,44% |
| | 117 < | Tinggi | 93 | 23,13% |
| | Total | | 402 | 100,00% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Turnover Intention* | < 50 | Rendah | 40 | 9,95% |
| | 50 – 72 | Sedang | 361 | 89,80% |
| | 72 < | Tinggi | 1 | 0,25% |
| | Total | | 402 | 100,00% |

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil kategorisasi tiap variabel penelitian. Pada variabel *Workplace Well-Being* (X), mayoritas responden berada pada kategori sedang dengan jumlah 251 orang (62,44%). Responden yang berada pada kategori tinggi berjumlah 93 orang (23,13%), dan sebagian kecil lainnya masuk dalam kategori rendah sebanyak 58 orang (14,43%). Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum, tingkat kesejahteraan kerja anak buah kapal cenderung berada pada taraf yang sedang.

Kecenderungan yang serupa juga terlihat pada variabel *Turnover* Intention (Y), di mana mayoritas niat berpindah kerja responden terpusat pada kategori sedang, yakni sebanyak 361 orang (89,80%). Responden yang memiliki *Turnover* intention pada kategori rendah sebanyak 40 orang (9,95%), sedangkan kategori tinggi menempati proporsi paling sedikit dengan jumlah 1 orang (0,25%). Dominasi persentase pada kategori sedang ini menegaskan bahwa tingkat niat berpindah kerja para anak buah kapal secara mayoritas berada pada rentang standar rata-rata, tanpa ada kecenderungan yang terlalu ekstrem baik ke arah keinginan berpindah yang sangat tinggi maupun sangat rendah.

Nilai rata-rata empirik *Workplace Well-Being* dan *Turnover* Intention menunjukkan bahwa secara umum, masih terdapat niat untuk berpindah kerja yang berada pada level sedang. Kondisi ini didasari oleh fakta bahwa mayoritas anak buah kapal berada pada kategori sedang dalam kedua variabel tersebut, yang mencerminkan adanya stabilitas di lapangan namun tetap perlu diwaspadai agar tidak bergeser ke arah yang negatif.

Nilai empirik yang terpusat pada kategori sedang membuktikan bahwa secara umum, anak buah kapal masih mampu beradaptasi dengan kondisi kerja mereka, sehingga tidak banyak yang jatuh pada kategori niat berpindah kerja yang tinggi. Namun, tingginya dominasi responden pada level "sedang" di kedua variabel tersebut menunjukkan adanya stagnasi atau kondisi yang "aman" namun belum mencapai titik optimal untuk kesejahteraan yang tinggi atau niat berpindah yang sangat rendah.

## Hasil Uji asumsi

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**

| Variabel | Asymp.sig | ket |
|---|---|---|
| *Turnover intention* | 0,000 | Tidak Normal |
| *Work Satisfaction* | 0,001 | Tidak Normal |
| *Organizational Respect for the Employee* | 0,000 | Tidak Normal |
| *Employer Care* | 0,000 | Tidak Normal |
| *Intrusion of Work into private Life* | 0,000 | Tidak Normal |

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji KolmogorovSmirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. pada masing-masing variabel penelitian. Dimensi *Work Satisfaction* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, dimensi *Organizational Respect for the Employee* sebesar 0,000, dimensi *Employer Care* sebesar 0,000 dan dimensi *Intrusion of Work into private Life* sebesar 0,000 Selain itu, variabel *Turnover* intention juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan

bahwa data pada keempat dimensi *Workplace Well-Being* maupun variabel *Turnover* intention tidak berdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

| Variabel | N | KS | p (KS) | Skewness | Kurtosis |
|---|---|---|---|---|---|
| *Turnover* dan Workplace | 402 | 0,030 | 0,000 | -2,211 | 4,101 |
| *Turnover* Dan Dimensi 1 | 402 | 0,246 | 0,001 | 0,206 | -0,008 |
| *Turnover* Dan Dimensi 2 | 402 | 0,278 | 0,000 | -2,057 | 3,658 |
| *Turnover* Dan Dimensi 3 | 402 | 0,268 | 0,000 | -2,356 | 4,577 |
| *Turnover* Dan Dimensi 4 | 402 | 0,267 | 0,000 | -2,339 | 4,599 |

Berdasarkan tabel di atas, Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa mayoritas data tidak berdistribusi normal ($p < 0,05$). Namun demikian, mengacu pada Kim (2013) yang menyatakan bahwa untuk sampel dengan $n > 300$ penilaian normalitas lebih tepat didasarkan pada nilai sebaran skewness dan kurtosis, maka dilakukan pemeriksaan lebih lanjut terhadap kedua nilai tersebut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sisaan model *Turnover* Intention dan *Workplace Well-Being* memiliki nilai skewness sebesar -2,211 dan kurtosis sebesar 4,101, sedangkan *Turnover* Intention dan Work Satisfaction memiliki nilai skewness sebesar 0,206 dan kurtosis sebesar -0,008. Pada model *Turnover* Intention dan Organizational Respect for the Employee, nilai skewness sebesar -2,057 dan kurtosis sebesar 3,658, sedangkan pada model *Turnover* Intention dan Employer Care memiliki nilai skewness sebesar -2,356 dan kurtosis sebesar 4,577. Terakhir, *Turnover* Intention dan Intrusion of Work into Private Life menunjukkan nilai skewness sebesar -2,339 dan kurtosis sebesar 4,599. Seluruh nilai skewness dan kurtosis dari variabel (residual) tersebut berada di bawah batas kritis penyimpangan untuk sampel besar (Kim, 2013), sehingga data dianggap tidak menyimpang secara substansial dari distribusi normal dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

**2. Uji Linearitas**

**Tabel 6. Uji Linearitas**

| Hubungan antara Variabel | Nilai Sig.Linearity | Keterangan |
|---|---|---|
| *Workplace Well-Being* (X) *Turnover Intention* (Y) | 0,000 | Linear |

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) pada output linearity untuk korelasi antara *Workplace Well-Being* dan *Turnover* Intention tercatat sebesar 0,000. Mengingat angka probabilitas tersebut berada di bawah taraf nyata 0,05 ($p < 0,05$), dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pola hubungan linier yang bermakna. Secara praktis, hal ini mengindikasikan bahwa setiap fluktuasi (peningkatan maupun penurunan) pada *Workplace Well-Being* akan berdampak pada *Turnover* intention secara proporsional. Dengan terpenuhinya asumsi linearitas ini, maka model penelitian dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi berikutnya.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji Regresi Sederhana**

**Tabel 7. Uji Regresi Sederhana**

| Variabel | R | $R^2$ | B | SE | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Constant | - | - | 43,646 | 4,660 | 9,366 | 0,000 |
| *Workplace Well-Being* | 0,185 | 0,034 | 0,167 | 0,044 | 3,768 | 0,000 |

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai R sebesar 0,185 dan $R^2$ sebesar 0,034. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Workplace Well-Being* memberikan kontribusi sebesar 3,4% terhadap *Turnover* Intention, sedangkan 96,6% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar variabel yang diteliti. Selanjutnya, *Workplace Well-Being* memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,167, nilai t sebesar 3,768, dan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai p < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara *Workplace Well-Being* terhadap *Turnover* Intention.

**2. Analisis Tambahan**

**a. Uji Linearitas Perdimensi**

**Tabel 8. Uji Linearitas Perdimensi**

| Hubungan antara Variabel | Nilai Sig.Linearity | Keterangan |
|---|---|---|
| *Work Satisfaction* dan *Turnover Intention* | 0,000 | Linear |
| *Organizational Respect for the Employee* dan *Turnover Intention* | 0,000 | Linear |
| *Employer Care* dan *Turnover Intention* | 0,039 | Linear |
| *Intrusion of Work into private Life* dan *Turnover Intention* | 0,004 | Linear |

Pengujian asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Workplace Well-Being* dan variabel *Turnover* Intention memiliki pola hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini menggunakan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) yang tertera pada baris Linearity di dalam output tabel ANOVA. Apabila nilai signifikansi Linearity lebih kecil dari taraf nyata 0,05 (p < 0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear dan bermakna antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel di atas, seluruh pengujian menunjukkan terpenuhinya asumsi linearitas. Pada hubungan antara Dimensi 1 (Totaldimensi1) dan Dimensi 2 (Totaldimensi2) terhadap variabel Turnover, secara berturut-turut diperoleh nilai F hitung pada baris Linearity sebesar 4481,750 dan 29,783, dengan kedua nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05). Selanjutnya, pada analisis Dimensi 3 (Totaldimensi3) terhadap Turnover, diperoleh nilai F hitung sebesar 4,275 dengan signifikansi 0,039 (p < 0,05). Demikian pula pada hubungan antara Dimensi 4 (Totaldimensi4) dengan variabel Turnover, tercatat perolehan nilai F hitung sebesar 8,238 dengan probabilitas signifikansi 0,004 (p < 0,05). Mengingat seluruh nilai signifikansi Linearity dari keempat pengujian dimensi tersebut berada di bawah batas kriteria 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keempat dimensi *Workplace Well-Being* dengan variabel *Turnover* bersifat linear secara signifikan.

**b. Uji Regresi Berdasarkan Lama Kerja**

**Tabel 9. Uji Regresi Berdasarkan Lama Kerja**

| Lama Kerja | Uji Kelayakan Model (Sig.) | Koefisien Determinasi (Nagelkerke R-Square) | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1-2 tahun | 0,052 | 0,078 (7,8%) | Tidak Signifikan |
| 3-5 tahun | 0,106 | 0,074 (7,4%) | Tidak Signifikan |
| 6-8 tahun | 0,152 | 0,104 (10,4%) | Tidak Signifikan |

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian regresi pembanding pada karakteristik demografi lama kerja menunjukkan bahwa model regresi pada seluruh kategori tidak memenuhi kriteria signifikansi. Evaluasi melalui Model Fitting Information memperlihatkan bahwa kelompok responden dengan lama kerja 1-2 tahun, 3-5 tahun, dan 6-8 tahun secara berurutan memperoleh probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,052, 0,106, dan 0,152. Mengingat seluruh nilai

signifikansi tersebut lebih besar dari batas kritis 0,05 (p > 0,05), maka model dinyatakan tidak layak. Lebih lanjut, tinjauan terhadap nilai Nagelkerke R-Square menunjukkan bahwa variabel *Workplace Well-Being* hanya mampu menjelaskan varians variabel *Turnover* Intention sebesar 7,8% pada kelompok 1-2 tahun, 7,4% pada kelompok 3-5 tahun, dan 10,4% pada kelompok 6-8 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Workplace Well-Being* tidak mampu memprediksi variabel *Turnover* Intention secara bermakna jika ditinjau dari latar belakang lama bekerja responden.

**c. Uji Regresi Berdasarkan Jabatan**

**Tabel 10. Uji Regresi Berdasarkan Jabatan**

| Jabatan | Uji Kelayakan Model (Sig.) | Koefisien Determinasi (Nagelkerke R-Square) | Keterangan |
|---|---|---|---|
| ABK | 0,069 | 0,087 (8,7%) | Tidak Signifikan |
| Masinis | 0,135 | 0,094 (9,4%) | Tidak Signifikan |
| Kapten | 0,203 | 0,105 (10,5%) | Tidak Signifikan |
| KKM | 0,290 | 0,083 (8,3%) | Tidak Signifikan |
| Wiper | 0,312 | 0,135 (13,5%) | Tidak Signifikan |

Berdasarkan Tabel 10, kondisi yang serupa juga ditemukan pada analisis regresi berdasarkan kategori jabatan responden, di mana tidak ada satupun kelompok yang memenuhi syarat kelayakan model. Responden pada tingkat jabatan ABK, Masinis, dan Kapten secara berturut-turut mencatatkan probabilitas signifikansi sebesar 0,069, 0,135, dan 0,203 (p > 0,05), dengan besaran sumbangan pengaruh (Nagelkerke R-Square) yang berkisar pada angka 8,7% hingga 10,5%. Selain itu, pengujian pada posisi KKM dan Wiper juga menghasilkan nilai probabilitas signifikansi yang berada jauh di atas kriteria batas toleransi, yakni sebesar 0,290 dan 0,312, dengan kemampuan menjelaskan varians masing-masing sebesar 8,3% dan 13,5%. Temuan ini secara statistik mengindikasikan bahwa variabel independen tidak terbukti memiliki pengaruh prediktif yang signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat jabatan apapun di dalam sampel penelitian.

**d. Uji Regresi Berdasarkan Usia**

**Tabel 11. Uji Regresi Berdasarkan Usia**

| Usia | Uji Kelayakan Model (Sig.) | Koefisien Determinasi (Nagelkerke R-Square) | Keterangan | Usia |
|---|---|---|---|---|
| 19-25 tahun | 0,123 | 0,069 (6,9%) | Tidak Signifikan | 19-25 tahun |
| 26-30 tahun | 0,030 | 0,082 (8,2%) | Signifikan | 26-30 tahun |
| 31-35 tahun | 0,414 | 0,072 (7,2%) | Tidak Signifikan | 31-35 tahun |
| 36-40 tahun | 0,263 | 0,179 (17,9%) | Tidak Signifikan | 36-40 tahun |

Berdasarkan Tabel di atas, pengujian kelayakan model regresi ditinjau dari karakteristik usia responden mengungkap adanya temuan yang bervariasi. Mayoritas kelompok usia, yakni rentang 19-25 tahun, 31-35 tahun, dan 36-40 tahun tidak menunjukkan pengaruh yang berarti karena nilai probabilitas signifikansinya melampaui angka 0,05 (p > 0,05). Namun demikian, hasil pengujian pada kelompok responden dengan rentang usia 26-30 tahun membuktikan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,030. Dikarenakan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf nyata 0,05 (p < 0,05), maka model regresi pada demografi usia tersebut dinyatakan layak dan terbukti signifikan secara parsial. Berdasarkan evaluasi koefisien determinasi (Nagelkerke R-Square), besaran persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada rentang usia

26-30 tahun adalah sebesar 8,2%, sementara 91,8% sisanya dijelaskan oleh variabel atau faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, *Workplace Well-Being* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Intention pada ABK tugboat, dengan nilai R sebesar 0,185, R Square sebesar 0,034, koefisien regresi (B) sebesar 0,167, nilai t sebesar 3,768, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai R Square menunjukkan bahwa *Workplace Well-Being* memberikan kontribusi sebesar 3,4% terhadap *Turnover* Intention, sedangkan sebesar 96,6% berkaitan dengan faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa *Workplace Well-Being* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover* Intention, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Menariknya, arah pengaruh yang ditemukan dalam penelitian ini bersifat positif, yang berarti peningkatan skor *Workplace Well-Being* diikuti oleh peningkatan skor *Turnover* Intention. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan yang dirasakan ABK di tempat kerja tidak secara otomatis membuat mereka memiliki keinginan untuk bertahan dalam pekerjaannya. Keputusan untuk meninggalkan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan lain, seperti kesempatan pengembangan karier, pengalaman kerja, kompensasi, peluang pekerjaan lain, kondisi keluarga, maupun keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini sehingga tidak dapat dinyatakan sebagai penyebab, tetapi dapat menjadi kemungkinan faktor lain yang berkaitan dengan *Turnover* Intention.

Besarnya kontribusi *Workplace Well-Being* yang hanya mencapai 3,4% juga menunjukkan bahwa *Turnover* Intention pada ABK tugboat merupakan fenomena yang kompleks. Meskipun pengaruh *Workplace Well-Being* terbukti signifikan secara statistik, kontribusinya relatif kecil. Dengan demikian, kondisi kesejahteraan di tempat kerja hanya menjadi salah satu bagian dari berbagai faktor yang mungkin dipertimbangkan ABK dalam menentukan keberlanjutan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini perlu dipahami dengan membandingkannya dengan data awal. Pada data awal, ditemukan kecenderungan *Turnover* Intention yang cukup tinggi. Dari 58 responden, sebanyak 52 responden (89,7%) menyatakan pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, 52 responden (89,7%) pernah mempertimbangkan mencari pekerjaan di perusahaan lain, 51 responden (87,9%) memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan pada masa mendatang, dan 51 responden (87,9%) pernah merencanakan untuk mengundurkan diri. Sementara itu, survei awal *Workplace Well-Being* terhadap 56 ABK menunjukkan bahwa 73% responden pernah merasa tidak sejahtera di tempat kerja. Data awal tersebut menunjukkan adanya indikasi fenomena yang menjadi dasar dilakukannya penelitian.

Namun, hasil penelitian utama menunjukkan gambaran yang tidak sepenuhnya sama dengan data awal. Pada penelitian utama yang melibatkan 402 ABK, rata-rata empirik *Workplace Well-Being* sebesar 104,75 berada di atas rata-rata hipotetik sebesar 93, sedangkan rata-rata empirik *Turnover* Intention sebesar 61,09 berada di atas rata-rata hipotetik sebesar 45. Berdasarkan kategorisasi, mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu 62,44% untuk *Workplace Well-Being* dan 89,80% untuk *Turnover* Intention.

Perbedaan antara data awal dan hasil penelitian utama dapat terjadi karena adanya perbedaan jumlah dan karakteristik responden, tujuan pengukuran, serta instrumen yang digunakan. Data awal melibatkan jumlah responden yang lebih sedikit dan bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai fenomena, sedangkan penelitian utama melibatkan 402 ABK dan menggunakan instrumen penelitian yang telah melalui proses pengujian. Skala *Workplace Well-Being* dalam

penelitian utama terdiri atas 31 aitem, sedangkan skala *Turnover* Intention terdiri atas 15 aitem. Oleh karena itu, data awal tidak dapat dibandingkan secara langsung dengan hasil penelitian utama karena keduanya memiliki fungsi dan karakteristik pengukuran yang berbeda.

Dengan demikian, perbedaan tersebut tidak menunjukkan bahwa data awal maupun hasil penelitian utama merupakan data yang keliru. Data awal berfungsi sebagai gambaran pendahuluan yang menunjukkan adanya indikasi fenomena, sedangkan penelitian utama memberikan gambaran yang lebih luas berdasarkan jumlah responden yang lebih besar dan pengukuran yang lebih sistematis. Perbedaan hasil tersebut justru menunjukkan adanya variasi kondisi responden ketika fenomena diukur pada sampel yang lebih luas.

Hasil analisis tambahan berdasarkan usia juga menunjukkan adanya temuan yang menarik. Kelompok usia 26–30 tahun menunjukkan hasil yang signifikan dengan kontribusi sebesar 8,2%, sedangkan kelompok usia lainnya tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Well-Being* terhadap *Turnover* Intention dapat berbeda berdasarkan karakteristik responden. Pada kelompok usia tersebut, individu kemungkinan melakukan evaluasi pekerjaan yang lebih luas, termasuk mempertimbangkan kesempatan berkembang, pengalaman, karier, dan peluang pekerjaan lain. Namun, karena faktor-faktor tersebut tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini, temuan tersebut tidak dapat dinyatakan sebagai penyebab.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace Well-Being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Intention pada ABK tugboat, tetapi kontribusinya relatif kecil. Perbedaan antara data awal dan hasil penelitian utama dapat dipahami sebagai konsekuensi dari perbedaan jumlah responden, karakteristik sampel, tujuan pengukuran, dan instrumen yang digunakan. Dengan demikian, *Turnover* Intention pada ABK tugboat merupakan fenomena yang kompleks dan tidak hanya ditentukan oleh *Workplace Well-Being.*

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Intention pada anak buah kapal tugboat. Hasil regresi linear sederhana memperoleh nilai R sebesar 0,185, R Square sebesar 0,034, koefisien regresi sebesar 0,167, nilai t sebesar 3,768, dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Workplace Well-Being* memberikan kontribusi sebesar 3,4% terhadap *Turnover* Intention, sedangkan 96,6% berkaitan dengan faktor lain di luar variabel penelitian. Mayoritas responden berada pada kategori sedang, baik pada *Workplace Well-Being* sebesar 62,44% maupun *Turnover* Intention sebesar 89,80%. Analisis tambahan menunjukkan bahwa pengaruh berdasarkan usia hanya signifikan pada kelompok usia 26 sampai 30 tahun dengan kontribusi sebesar 8,2%.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada kontribusi *Workplace Well-Being* yang relatif kecil terhadap *Turnover* Intention, sehingga masih terdapat faktor lain yang belum diukur dalam penelitian. Penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan faktor lain yang berkaitan dengan *Turnover* Intention serta memperluas karakteristik responden agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi ABK tugboat. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi informasi bagi perusahaan pelayaran untuk memperhatikan kondisi *Workplace Well-Being* ABK, meskipun peningkatan kesejahteraan kerja tidak dapat dipandang sebagai satu-satunya upaya dalam menekan *Turnover* Intention. Perhatian terhadap kondisi kerja dan kesejahteraan ABK tetap diperlukan untuk mendukung stabilitas sumber daya manusia dan keberlangsungan operasional kapal.

## DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179–211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T

AlBattat, A. R. S., & Mat Som, A. P. (2013). Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of Business and Management, 8*(5), 62–71. https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n5p62

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*(3), 662–671.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.

Cochran, W. G. (1963). *Sampling techniques* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia (Ribeirão Preto), 26*(63), 35–43. https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605

Douven, I. (2018). A Bayesian perspective on Likert scales and central tendency. *Psychonomic Bulletin & Review, 25*(3), 1203–1211. https://doi.org/10.3758/s13423-017-1344-2

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hayes-Mejia, R., & Stafström, M. (2024). Wellbeing and happiness and their association with working conditions at sea: A cross-sectional study among the global workforce of seafarers. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing, 61*, 469580241256349. https://doi.org/10.1177/00469580241256349

International Maritime Organization. (2017). *STCW including 2010 Manila Amendments* (2017 consolidated ed.). International Maritime Organization.

Jha, S. (2009). Determinants of employee turnover intentions: A review. *Management Today, 9*(2), 26–33.

Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: Assessing normal distribution using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics, 38*(1), 52–54. https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52

Maulana, F. (2018). *Pengaruh workplace well-being terhadap intensi turnover pada karyawan* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang].

Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408–414. https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408

Nisfianoor, M. (2009). *Pendekatan statistika modern untuk ilmu sosial*. Salemba Humanika.

Oldenburg, M., Hogan, B., & Jensen, H.-J. (2013). Systematic review of maritime field studies about stress and strain in seafaring. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 86*(1), 1–15. https://doi.org/10.1007/s00420-012-0801-5

Page, K. M. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace* [Honours thesis, Deakin University].

Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the Work Well-Being Questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease, 199*(6), 394–397. https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9

PricewaterhouseCoopers. (2023). *Asia Pacific workforce hopes and fears survey 2023*.

Reich, T. C., & Hershcovis, M. S. (2015). Observing workplace incivility: The roles of observer

personality, target, and instigator in predicting observer reactions. *Frontiers in Psychology, 6*, 874. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00874

Roodt, G. (2004). *Turnover intentions* [Unpublished instrument]. University of Johannesburg.

Samekto, A. A. (2025). Analisis kepuasan kerja dan turnover intention pada awak kapal niaga nasional. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim, 26*(1), 169–185. https://doi.org/10.33556/jstm.v26i1.492

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). Pengaruh kesejahteraan kerja pada turnover intention: Studi pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Milleneial 5.0 Fakultas Psikologi UMBY*, 87–94.

Yusuf, A. M. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Prenadamedia Group.