

## HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN TURNOVER INTENTION

Rosita Oliviani <sup>1\*</sup>, Laurentia Verina Halim Secapramana <sup>1</sup>, Listyo Yuwanto <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Surabaya-Indonesia

\*corresponding author: rositaolivianii@gmail.com

**Abstract** — Turnover intention is the employees's intention to leave a company at this time. Turnover intention becomes one of the predictor that causing turnover. A high rate of the turnover will impact the company's expenses for the recruitment and selection of the new employees, also will impact the social instability of a company. This research used quantitative correlational study with survey or questionnaire approached. The samples are calculated using the raosoft application. The data were collected from 194 employees at PT. X in Pasuruan, East Java. The sampling technique using accidental sampling that adjusted to the criteria of this research, such as employees aged around 20 – 60 years and have worked for at least 1 year. Turnover intention measured by turnover intention scale by Mobley *et al* (1979), while quality of work life measured by EWON Scale (2002) and open questions. Data analysis in this study is using the SPSS 22.0 application. The results of the analysis show that there is a relationship between quality of work life and turnover intention ( $r = -0.279$ ,  $p < 0.05$ ). The correlation shows that the quality of work life can improve employee performance and higher productivity so it will reduce the intention to leave from the company. Job security became the aspect that had the highest correlation value with turnover intention ( $r = -0.313$ ,  $p < 0.05$ ). Based on the results, implications for the company are increase or maintain the level of quality of work life . For further research, it is expected to increase the variation of open questionnaires to get other factors that affect the quality of work life.

**Keywords:** *quality of work life, turnover intention*

**Abstrak**— *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan saat ini. *Turnover intention* menjadi salah satu prediktor terjadinya *turnover*. Tingkat *turnover* yang tinggi akan berdampak pada pengeluaran biaya perusahaan yang semakin besar guna perekrutan dan seleksi karyawan baru serta akan berdampak pada ketidak stabilan kondisi sosial suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional kuantitatif dengan pendekatan survei atau kuesioner. Perhitungan sampel menggunakan aplikasi raosoft. Data dikumpulkan dari 194 karyawan di PT. X di Pasuruan, Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yang disesuaikan dengan kriteria penelitian ini, yaitu karyawan berusia sekitar 20 - 60 tahun dan telah bekerja minimal selama 1 tahun. Intensi keluar dari perusahaan diukur dengan skala dari Mobley *et al* (1979) sedangkan kualitas kehidupan kerja diukur dengan Skala EWON (2002), dan pertanyaan terbuka. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara *quality of work life* dengan *turnover intention* ( $r = -0,279$ ,  $p < 0.05$ ). *Job security* menjadi aspek yang memiliki nilai korelasi tertinggi dengan *turnover intention* ( $r = -0,313$ ,  $p < 0.05$ ). Korelasi tersebut menunjukkan bahwa subjek menganggap bahwa kualitas kehidupan pekerjaan menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan yang lebih tinggi sehingga hal itu akan mengurangi adanya intensi keluar yang dimiliki oleh karyawan. Implikasi bagi perusahaan adalah perusahaan dapat meningkatkan atau mempertahankan tingkatan *quality of work life*. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambah variasi angket terbuka untuk mendapatkan faktor lain yang memengaruhi kualitas kehidupan pekerja.

**Kata kunci:** kualitas kehidupan kerja, intensi keluar

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Salah satu tantangan terbesar bagi organisasi yaitu mempertahankan tenaga kerjanya. Banyak organisasi berupaya merancang berbagai macam strategi untuk mengurangi tingkat *turnover* karena karyawan merupakan aset terpenting dari sebuah organisasi. *Turnover* menjadi masalah yang menantang bagi organisasi karena dapat memberikan dampak yang negatif pada organisasi (Kumar dan Thomas, 2016). Fenomena *turnover* biasanya didahului dengan adanya *turnover intention* pada karyawan.

Menurut Kaur, Mohindru, dan Pankaj (2013) *turnover intention* yaitu niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Carmeli dan Weisberg (2006) menggunakan kata *turnover intention* untuk merujuk pada tiga elemen dalam penarikan proses kognisi yaitu, pikiran untuk berhenti dari pekerjaan (*thoughts of quitting*), niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda (*intentions to search for another job*), dan kemudian niat atau keinginan untuk berhenti (*intention to quit*). Terdapat dua macam *turnover intention*, yaitu pergantian secara sukarela (*voluntary*) dan pergantian secara tidak sukarela (*involuntary*). Pergantian secara sukarela adalah saat seseorang meninggalkan organisasi karena kemauannya sendiri, semisal karena orang itu tidak puas dengan pekerjaannya, serta memiliki dan menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain sementara pergantian tidak sukarela adalah ketika seseorang dipecat karena kinerja yang kurang baik, membuat suatu kesalahan atau jika karyawan meninggal (Kumar dan Thomas, 2016). Selain itu, *turnover* juga akan berdampak pada besarnya biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan. Menurut Alkahtani dan Aziz (2015) ada dua jenis biaya yang dikeluarkan akibat terjadinya *turnover*, yaitu biaya terlihat (*visible*) serta biaya tak terlihat (*invisible*). Biaya yang terlihat (*visible*) yaitu kapitalisasi cuti, biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan formal, izin keamanan, biaya pekerja sementara, biaya relokasi, dan biaya induksi. Sementara, biaya tak terlihat (*invisible*) yaitu sumber daya manusia dan penggajian yang diperbesar, hilangnya produktivitas, dan pelatihan informal.

Terdapat laporan dari Michael Page Indonesia 2015 terkait *intension* karyawan didasarkan pada respons survei *online* pada 500 karyawan di Indonesia. Peserta mewakili berbagai kelompok pekerjaan profesional dan memegang posisi mulai dari level awal hingga manajemen senior. Hasilnya diketahui bahwa hampir tiga perempat (72%) responden menyatakan bahwa mereka memiliki keinginan untuk mengubah pekerjaan mereka dalam rentang waktu 12 bulan ke depan dengan alasan seperti kurangnya keterjaminan kompensasi dan peluang jenjang karir. Menurut Pettman (dalam Alkahtani dan Aziz, 2015) ada beberapa hal yang memengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan dalam sebuah organisasi seperti kurangnya kepuasan kerja, promosi, gaji, kondisi kerja dan faktor non-kerja seperti faktor relasi keluarga. *Turnover intention* menjadi salah satu prediktor terjadinya *turnover* (Kaur, Mohindru, dan Pankaj, 2013). Menurut Mobley (1986) terdapat dampak negatif yang timbul akibat terjadinya *turnover* bagi organisasi yaitu munculnya masalah pola komunikasi sosial, apabila karyawan yang meninggalkan perusahaan sebelumnya memegang peranan penting atau merupakan bagian dari kelompok kerja yang terpadu, kepergian karyawan ini dapat memberikan tambahan beban kerja bagi mereka yang ditinggalkan sehingga nantinya akan membuat suasana semangat kerja semakin menurun.

Selain itu peneliti menggali data awal dengan melakukan wawancara terhadap empat subjek terkait *turnover intention* di PT. X yang berada di Pasuruan, Jawa Timur. Didapatkan hasil bahwa subjek pertama dan kedua tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan karena subjek pertama merasa sudah memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dari aspek *job security* dimana perusahaan telah memberikan standar keamanan dari segi peraturan dan kualitas alat produksi yang semakin hari

semakin meningkat. Subjek kedua merasa sudah mendapatkan kualitas kehidupan terjadi aspek *work and non-work life balance* karena subjek merasa tidak mendapat tuntutan berlebihan dari perusahaan dalam mengerjakan pekerjaan di akhir pekan sehingga tidak mengganggu waktu bersama keluarga.

Peneliti juga menemukan variasi jawaban dari hasil wawancara pada subjek lain. Disimpulkan bahwa subjek ketiga dan keempat tidak memiliki keinginan keluar dari perusahaan meskipun memiliki kualitas kehidupan kerja dari aspek *job satisfaction* yang rendah karena merasa kurang puas dengan gaji yang dimiliki, namun subjek ketiga tetap bekerja di perusahaan karena ingin menjadi wiraswasta sementara subjek keempat masih memiliki harapan akan kesempatan karier di perusahaan tersebut, apalagi subjek merasa masih muda sehingga akan terus banyak belajar dan menambah keterampilan. Berdasarkan hasil wawancara keempat subjek maka muncul beberapa variasi jawaban berdasarkan fenomena di lapangan.

Menurut Mosadeghrad (2011) *turnover intention* dan keputusan untuk *turnover* menjadi salah satu dampak dari *quality of work life* yang rendah. Lau dan May (1998) mendefinisikan *quality of work life* sebagai kondisi dan lingkungan dari tempat kerja yang dapat memberikan keuntungan sehingga mendukung dan mendorong kepuasan karyawan dengan memberi karyawan berupa imbalan, keamanan kerja, dan peluang pertumbuhan. Menurut Rethinam dan Ismail (2008) terdapat konstruksi *quality of work life* yang terdiri dari 5 aspek yang mengacu pada *European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition* (EWON) (2002) yaitu *health and well being, job security, job satisfaction, competency development, work and non work balance*. Riggio (2000) berpendapat bahwa kemajuan atau perbaikan pada kualitas kehidupan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap penurunan tingkat absensi dan *turnover*. Kualitas kehidupan kerja akan membantu dalam mencapai peningkatan kinerja, produktivitas karyawan, semangat kerja yang lebih tinggi, penurunan tingkat pelecehan karyawan, tingkat absensi yang lebih rendah, mengurangi kelelahan dan tekanan serta meningkatkan retensi staf (Korunka *et al*, 2018). Menurut Varghese dan Jayan (2013) karyawan dengan kualitas kehidupan pekerjaan yang tinggi umumnya memiliki kehidupan yang nyaman, menganggap pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang menyenangkan dan mencapai tingkat kepuasan pribadi sementara karyawan yang umumnya merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dikatakan memiliki kualitas kehidupan pekerjaan yang rendah.

## **METODE PENELITIAN**

### *Partisipan*

Partisipan penelitian ini adalah 194 sampel karyawan berusia 20 – 60 tahun yang telah bekerja di perusahaan minimal 1 tahun yang bekerja di PT. X pada divisi administrasi, HRD, produksi, keamanan, teknisi, administrasi, kebersihan, gudang, operasional dan marketing. Pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan kebetulan bertemu dengan peneliti maka akan menjadi sampel penelitian.

### *Instrumen Penelitian*

Menurut Rethinam dan Ismail (2008) terdapat konstruksi QWL yang berasal dari salah satu yayasan di Eropa yaitu *European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition* (EWON) (2002) yang telah menggunakan dimensi secara luas dalam studi QWL mereka yang diyakini sesuai dalam konteks Asia. Alat ukur terdapat 5 dimensi yaitu *health and well being, job security, job satisfaction, competence development, work and non work balance* berjumlah 31 butir yang diadaptasi dari mahasiswa tingkat Strata-1 Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (Puspawati, 2014).

Angket di penelitian ini menggunakan 5 poin skala-Likert.

Carmeli dan Weisberg (2006) menggunakan istilah *turnover intention* untuk merujuk pada tiga elemen tertentu dalam penarikan proses kognisi. Skala pengukuran menggunakan skala yang diadaptasi dari Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino (1979) yang terdiri dari 3 aitem yaitu mengenai berpikir meninggalkan organisasi (*thoughts of quitting*), kemungkinan dari individu untuk mencari pekerjaan lain (*intentions to search for another job*), keinginan individu keluar dari perusahaan tempat karyawan bekerja (*intention to quit*). Angket di penelitian ini menggunakan 5 poin skala-Likert.

#### *Prosedur Analisis Data*

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menguji hubungan antara *quality of work life* dengan *turnover intention*. Maka dari itu untuk mengetahui hasil sesuai dengan tujuan tersebut, peneliti menggunakan uji korelasi. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji non parametrik Spearman karena data yang ditunjukkan tidak normal. Teknik analisis data diolah dengan aplikasi *IBM SPSS* versi 22.

### **HASIL**

Berdasarkan hasil uji normalitas maka sebaran data dari variabel *quality of work life* dan *turnover intention* bersifat tidak normal (lihat tabel 1), dari hasil uji korelasi ditemukan adanya korelasi yang cukup rendah antara *quality of work life* dengan *turnover intention* ( $r = -0,279$ ,  $p = 0,000$ ) (lihat tabel 2). Ditemukan bahwa aspek yang memiliki korelasi paling tinggi dengan *turnover intention* adalah aspek *job security* ( $r = -0,313$ ,  $p = 0,000$ ) (lihat tabel 3). Selain itu terdapat karakteristik dari responden atau data demografis (lihat tabel 4). Hasil norma ideal dari *quality of work life* menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 85 orang dengan persentase 43,8% (lihat tabel 5). Sementara hasil dari norma ideal *turnover intention* menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada di kategori rendah sebanyak 89 orang dengan persentase 45,9% (lihat tabel 6). Hasil uji tabulasi silang menunjukkan bahwa tidak ada asosiasi antara data demografis dengan *turnover intention* (lihat tabel 7).

**Tabel 1**

Uji Normalitas.

Variabel	p	Status
<i>Quality of work life</i>	0,001	Tidak normal
<i>Turnover intention</i>	0,000	Tidak normal

**Tabel 2**

*Uji Korelasi Quality of Work Life dengan Turnover Intention*

Variabel	r	p	Keterangan
<i>Quality of work life - Turnover intention</i>	-0,279	0,000	Signifikan

**Tabel 3***Analisis Tambahan (Korelasi Aspek Quality of Work Life dengan Turnover Intention)*

Aspek	r	p	Status
<i>Job security</i>	-0,313	0,000	Signifikan
<i>Job satisfaction</i>	-0,278	0,000	Signifikan
<i>Health and well being</i>	-0,150	0,036	Signifikan
<i>Competency development</i>	-0,170	0,018	Signifikan
<i>Balance between work and non-work life</i>	-0,147	0,041	Signifikan

**Table 4***Distribusi Karakteristik Responden*

Karakteristik	kategori	f (%)
Gender	Laki-laki	180 (92,8%)
	Perempuan	14 (7,2%)
Usia	20 – 30 tahun	104 (53,6%)
	31 – 40 tahun	61 (31,4%)
	41-60 tahun	29 (15%)
Latar Belakang Pendidikan	SD	1 (0,5%)
	SMP	19 (9,8%)
	SMA/SMK/SMEA/STM	169 (87,1%)
	S1/S2	5 (2,6%)
Lama Bekerja	1 – 3 tahun	20 (10,3%)
	4 – 6 tahun	44 (22,7%)
	7 – 9 tahun	63 (32,5%)
	≥ 10 tahun	67 (34,5%)
Status Pernikahan	Menikah	153 (78,9%)
	Belum menikah	36 (18,6%)
	Berpisah/Bercerai	3 (1,5%)
	Janda/Duda	2 (1%)
Status Kepegawaian	Tetap	130 (67%)
	Kontrak	64 (33%)
Penghasilan	≥ Rp 8.000.000,-	1 (0,5%)
	Rp 6.000.000,- s/d Rp7.999.000,-	0 (0,0%)
	Rp 4.000.000,- s/d 5.999.000,-	9 (4,6%)
	Rp 2.000.000,- s/d Rp 3.999.000,-	180 (92,8%)
	≤ Rp 2.000.000,-	4 (2,1%)
Divisi	Administrasi	12 (6,2%)
	Gudang	19 (9,8%)
	HRD	2 (1%)
	Keamanan	13 (6,7%)
	Kebersihan	8 (4,1%)
	Marketing	9 (4,6%)
	Operasional	29 (14,9%)
	Produksi	74 (38,1%)
Teknisi	28 (14,4%)	

**Tabel 5**  
*Norma Ideal Quality of Work Life*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tinggi	$X \geq 117,60$	15	7,7%
Tinggi	$95,20 \leq X < 117,60$	51	26,3%
Sedang	$72,80 \leq X < 95,20$	85	43,8%
Rendah	$50,40 \leq X < 72,80$	41	21,2%
Sangat rendah	$X < 50,40$	2	1%
<b>Total</b>		<b>194</b>	<b>100%</b>

**Tabel 6**  
*Norma Ideal Turnover Intention*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tinggi	$X \geq 12,60$	0	0,0%
Tinggi	$10,20 \leq X < 12,60$	1	0,5%
Sedang	$7,80 \leq X < 10,20$	52	26,8%
Rendah	$5,40 \leq X < 7,80$	89	45,9%
Sangat rendah	$X < 5,40$	52	26,8%
<b>Total</b>		<b>194</b>	<b>100%</b>

**Tabel 7**  
*Uji Tabulasi Silang Turnover Intention dengan Data Demografis*

Variabel	Sig	Status
Jenis kelamin dengan <i>turnover intention</i>	0.566	Tidak ada asosiasi
Usia dengan <i>turnover intention</i>	0.554	Tidak ada asosiasi
Pendidikan terakhir dengan <i>turnover intention</i>	0.323	Tidak ada asosiasi
Lama bekerja dengan <i>turnover intention</i>	0.541	Tidak ada asosiasi
Divisi dengan <i>turnover intention</i>	0.739	Tidak ada asosiasi
Status kepegawaian dengan <i>turnover intention</i>	0.316	Tidak ada asosiasi
Status pernikahan dengan <i>turnover intention</i>	0.139	Tidak ada asosiasi
Penghasilan dengan <i>turnover intention</i>	0.227	Tidak ada asosiasi

## DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara *quality of work life* dengan *turnover intention* ( $r = -0,279$ ,  $p < 0,05$ ) pada PT. X. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Ali Mohammad Mosadeghrad (2013) yang memiliki hasil bahwa *quality of work life* memiliki korelasi negatif dengan *turnover intention* ( $r = -0,438$ ,  $p < 0,001$ ). Hasil penelitian terdahulu oleh Rakesh Kumar B dan Dr. Babu Thomas (2016) juga mengatakan bahwa *quality of work life* memiliki korelasi negatif dengan *turnover intention* ( $r = -0,46$ ,  $p < 0,001$ ).

Hasil dari distribusi frekuensi variabel *turnover intention* pada PT. X menjelaskan bahwa sebagian besar responden berada di kategori rendah sebanyak 89 orang (45,9%), kategori sangat rendah sebanyak 52 orang (26,8%), sehingga tingkatan *turnover intention* mengarah pada cenderung rendah. Sementara hasil distribusi frekuensi variabel *quality of work life* pada PT. X menjelaskan bahwa sebagian besar responden berada di kategori sedang sebanyak 85 orang (43,8%) lalu kategori tinggi sebanyak 51 orang (26,3%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* pada PT. X mengarah pada cenderung tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat korelasi negatif antara *quality of work life* dengan *turnover intention*. Menciptakan kualitas kehidupan kerja di antara karyawan adalah cara terbaik untuk mengurangi *turnover intention* (Korunka et al, 2018).

*Quality of work life* terdiri dari 5 aspek yang mengacu pada *European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (EWON)* (2002) yaitu aspek *health and well being*, *job security*, *job satisfaction*, *competency development*, *work and non work balance* (Rethinam dan Ismail, 2008). Hasil penelitian menjelaskan bahwa pada aspek *job security* merupakan aspek yang memiliki nilai korelasi tertinggi dengan *turnover intention* ( $r = -0,313$ ,  $p = 0,000$ ). Aspek *job security* berkaitan dengan harapan yang dimiliki oleh karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan, mencakup kondisi dari lingkungan pekerjaan dan karier jangka panjang. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. PT. X telah memberikan standar keamanan dari segi peraturan dan kualitas alat produksi yang semakin hari semakin meningkat menjadi lebih baik sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan aman berada di lingkungan kerja, apalagi responden yang mengisi sebagian besar berasal dari divisi yang mengutamakan kemampuan fisik dan keterampilan seperti divisi produksi (38,1%), operasional (29%) dan teknisi (14,4%). Selain itu, perusahaan juga menyediakan jenjang karier yang mengacu pada 3 penilaian utama bagi setiap karyawan yaitu *skill*, kemauan, dan loyalitas. Oleh karena itu, sifat kerja yang lebih stabil, lingkungan pekerjaan yang lebih aman serta nyaman akan memberikan dampak yang cukup besar pada keamanan kerja bagi karyawan (Rethinam dan Ismail, 2008). Hal itu membuat karyawan tidak memiliki peluang untuk memiliki keinginan berpindah organisasi yang bisa memberikan jaminan keamanan kerja yang lebih stabil.

Aspek *job satisfaction* memiliki nilai korelasi sebesar ( $r = -0,278$ ) dengan *turnover intention*. Mobley (1986) menyatakan bahwa tingkat *job satisfaction* dapat memengaruhi apakah karyawan berpikir untuk berhenti. Kepuasan kerja yaitu keyakinan atau persepsi karyawan tentang pekerjaannya atau situasi pekerjaannya sehingga akan mengakibatkan adanya pikiran untuk tetap bertahan atau pergi dari tempat kerja. Perusahaan PT. X telah memberikan tunjangan kesehatan, fasilitas mes bagi karyawan yang berasal dari luar kota dan juga *gathering* yang diadakan setiap satu atau dua tahun sekali ke luar kota. Hal-hal tersebut diberikan sebagai salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga akan merasa senang dan bahagia ketika melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain.

Aspek *competency development* memiliki nilai korelasi sebesar ( $r = -0,170$ ) dengan *turnover intention*. Perusahaan PT. X memberikan pelatihan penggunaan alat atau mesin produksi baru dengan mendatangkan para ahli di bidangnya. Selain itu, kegiatan *training* pengembangan sumber daya manusia juga diberikan kepada karyawan namun tidak untuk semua divisi dan tidak ada jadwal rutin. Hal ini menjadi keuntungan bagi karyawan karena mendapatkan kesempatan untuk belajar. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan merupakan satu mata rantai dengan *intention to quit* karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006). Menurut Rethinam dan Ismail (2008) peluang belajar dan keleluasaan dalam melakukan keterampilan terbukti memiliki efek positif pada kepuasan bekerja dan mengurangi stres kerja yang akan mengarah pada kualitas kehidupan pekerjaan yang lebih baik sehingga memperkecil peluang karyawan untuk berpikir meninggalkan organisasi.

Aspek *health and well-being* memiliki nilai korelasi sebesar ( $r = -0,150$ ) dengan *turnover intention*. Kesehatan dan kesejahteraan pada kualitas kehidupan bekerja mengacu pada aspek fisik dan psikologis seseorang di dalam lingkungan kerja. Penyakit fisik dan gangguan psikologis meningkat ketika tekanan di tempat kerja semakin meningkat. Stres muncul dalam proses interaksi antara seseorang dan lingkungan kerja sehingga mengancam homeostasis fisik, psikologis dan fisiologis individu (Rethinam dan Ismail, 2008). Perusahaan telah menyediakan unit kesehatan yang bertugas untuk membina, mengontrol dan mengawasi setiap divisi terkait kesehatan dan keselamatan dalam bekerja serta fasilitas BPJS sebagai tunjangan kesehatan. Apabila kesehatan dan kesejahteraan karyawan baik dan terjamin maka akan berkurang keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*intention to quit*).

Aspek *work and non-work life balance* memiliki nilai korelasi ( $r = -0,147$ ) dengan *turnover intention*. Selain itu, berdasarkan angket terbuka, sebagian besar responden sebanyak 74 orang menjawab bahwa aspek *balance between work and non-work life* menjadi alasan terbesar untuk tetap bertahan di tempat kerja saat ini. Perusahaan PT. X tidak menerapkan sistem lembur dan memberikan toleransi izin kerja jika ada kondisi urgen yang terjadi pada karyawannya sehingga karyawan dapat memiliki keseimbangan antara karier, kehidupan keluarga dan kegiatan luang, hal itu akan memberikan hasil kesehatan yang positif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan rasa komitmen, kepuasan kerja, dan pada akhirnya akan menyebabkan kualitas kehidupan pekerjaan yang baik (Rethinam dan Ismail, 2008).

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengemukakan jawaban atas permasalahan yang ada yaitu hipotesis penelitian diterima yang berarti terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *turnover intention*. Perusahaan ini memiliki tingkat *quality of work life* mengarah pada cenderung tinggi sementara tingkat *turnover intention* mengarah pada cenderung rendah. Aspek *job security* merupakan aspek yang memiliki nilai korelasi tertinggi dengan *turnover intention*. *Quality of work life* menjadi faktor yang memengaruhi terjadinya *turnover intention* dibandingkan dengan faktor demografis. *Quality of work life* akan membantu dalam mencapai peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, semangat kerja yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, mengurangi kelelahan dan tekanan, serta meningkatkan retensi staf sehingga hal itu akan mengurangi adanya *turnover intention* pada karyawan.

### *Keterbatasan Penelitian*

Data yang didapat dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang bekerja di bagian lapangan atau mengutamakan kemampuan fisik sehingga kurang dapat digeneralisasikan bagi karyawan yang bekerja di bagian kantor. Selain itu, informasi



yang didapatkan dari angket terbuka cukup terbatas dikarenakan kurangnya variasi opsi jawaban sehingga hal itu membatasi adanya kemungkinan opsi jawaban lain yang lebih sesuai dengan keadaan responden. Begitupun angket terbuka mengenai *turnover intention* memiliki kesamaan aitem dengan angket tertutup sehingga informasi yang didapatkan kurang bervariasi.

#### *Saran*

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti membagikan kuesioner secara lebih merata yaitu tidak hanya pada responden yang bekerja di bagian lapangan atau mengutamakan kemampuan fisik namun juga responden yang bekerja di bagian kantor. Peneliti juga diharapkan dapat mendampingi responden selama melakukan penyebaran kuesioner agar menghindari adanya pertanyaan yang terlewat atau tidak diisi oleh responden. Selain itu, peneliti dapat memperbanyak jumlah angket terbuka seperti mengenai jumlah anak, status ekonomi pasangan dan lain-lain serta memberikan opsi jawaban yang lebih bervariasi sehingga dapat menambah variasi jawaban dan lebih sesuai dengan kondisi responden. Pustaka Acuan

#### **PUSTAKA ACUAN**

- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating factors that influence employees' turnover intention: A review of existing empirical works. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 152 - 166.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191–206.
- Kaur, B., Mohindru., & Dr. Pankaj. (2013). Antecedent of turnover intentions : A literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219 - 1230.
- Kumar, R., & Thomas, D. (2016). An empirical study on perceived quality of work life and turnover intention among the employees of private hospitals. *International Journal of Latest Trend in Engineering and Technology*, 511-519.
- Korunka, C., Hoonakker, P., & Carayon, P. (2008). Quality of work life and turnover intention in information technology work. *Human Factor and Ergonomics in Manufacturing*, 18(4), 409-423.
- Lau, R., & May, B. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3). 211-226.
- Michael Page. (2015). *Employee intentions report india*. Retrieved from [https://www.michaelpage.co.in/sites/michaelpage.co.in/files/15507\\_IN\\_Employee%20Intentions%20Report\\_FINAL\\_0.pdf](https://www.michaelpage.co.in/sites/michaelpage.co.in/files/15507_IN_Employee%20Intentions%20Report_FINAL_0.pdf)
- Mobley, W. (1986). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya. (Terjemahan Nurul Iman)*. Jakarta: Gramedia.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie E., & Rosenberg D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Service Management Research*, 170-181.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life : An antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 49- 58.
- Puspawati, A. (2014). *Hubungan job stress dan quality of work life dengan turnover intention karyawan bank X*. Skripsi Diterbitkan. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Rethinam, G. S., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life : A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social*

*Sciences*,7(1), 58 - 70.

Riggio, R.E. (2000). *Introduction to industrial/organizational psychology*, Illinois: Scott, Foresman, and Company.

Varghese, S., & Jayan, C. (2013). Quality of work life : A dynamic multidimensional construct at work place – part 1. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1(1), 8-16.