



**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL),
KOMUNIKASI ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PT GEMILANG SAPTA PERDANA PEMALANG**

SKRIPSI

Oleh :

Yesi Kusuma Wardhani

NPM : 4120600098

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL),
KOMUNIKASI ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PT GEMILANG SAPTA PERDANA PEMALANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

Yesi Kusuma Wardhani

NPM: 4120600098

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2024



**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL),
KOMUNIKASI ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PT GEMILANG SAPTA PERDANA PEMALANG**

SKRIPSI

Oleh :

**Yesi Kusuma Wardhani
NPM: 4120600098**

**Disetujui Untuk Ujian Skripsi
Tanggal : 16 Juli 2024**

Pembimbing I

Setyowati Subroto, S.E., M.Si

NIDN.0009057801

Pembimbing II

Sari Wiyanti, S.E., M.Si

NIDN.0614097702



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.

NIDN. 0628117502

Pengesahan Skripsi

Nama : Yesi Kusuma Wardhani

NPM : 4120600098

Judul : Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL), Komunikasi Organisasi dan
Work Life Balance terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang
Sapta Perdana Pematang.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 16 Juli 2024

Ketua Penguji



Jaka Waskito, S.E., M.Si.
NIDN. 0624106701

Penguji I



Dr. Tabrani, M.M.
NIDN. 0612126001

Penguji II



Setyowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN.0009057801

Penguji III




Mei Rani Amalia, S.E., M.M
NIDN.0604058201



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.
NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) terhadap kedua orang tuanya; ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah, bahkan menyusukan pula selama kurang lebih 2 tahun. Maka dari itu bersyukurlah kepada-Ku dan kepada kedua orang tuamu, hanya kepada-Ku sajalah tempat kamu kembali” Al-Quran Surah Luqman 31:15.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, kemudahan dan karunia yang Engkau berikan kepada penulis.
2. Teruntuk Ibunda tercinta, Ibu Tri Hartuti. Terimakasih untuk seluruh cinta dan kasih sayang, doa yang selalu dilantirkan dalam setiap sujudmu dan segala usaha yang tidak pernah berhenti dilakukan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan.
3. Teruntuk Bapakku tersayang, Bapak Marsudi, yang selalu memastikan penulis tidak kekurangan sedikitpun selama perkuliahan Terimakasih untuk kasih sayang, motivasi dan kerja keras yang selalu tcurahkan kepada penulis.
4. Kepada dosen pembimbing. Ibu Sari Wiyanti, SE.,M.Si. selaku dosen pembimbing II dan Ibu Setyowati Subroto, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing I. Terimakasih karena telah memberikan bimbingan, semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kakakku Delfiana, terimakasih atas semangat dan dukungan baik moril maupun materil yang selalu diberikan baik kepada penulis.
6. Teruntuk kekasihku Mas Eri, yang selalu menemani penulis dari awal perkuliahan. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang, perhatian, semangat dan dukungan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
7. Untuk seluruh keluarga besar yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas semangat yang sudah diberikan dalam bentuk pertanyaan “kapan wisuda?” disetiap acara keluarga sehingga penulis berambisi untuk menyelesaikan perkuliahan ini secepat mungkin.
8. Bapak dan Ibu kos Bellyas, Pak Widodo dan Bu Lina. Terimakasih sudah mau menerima penulis untuk singgah selama 4 tahun ini. Semoga kebaikan Bapak dan Ibu dibalaskan oleh Tuhan Yang Maha Esa.
9. Segenap *civitas* akademika Universitas Pancasakti Tegal, dosen, karyawan dan UKM semoga senantiasa diberikan kesuksesan di tahun-tahun selanjutnya.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yesi Kusuma Wardhani

NPM : 4120600098

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul

“Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL), Komunikasi Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang”.

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, 13 Agustus 2024



Yesi Kusuma Wardhani

ABSTRAK

Yesi Kusuma Wardhani, 2024, Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL), Komunikasi Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, maka dari itu mempertahankan karyawan menjadi salah satu tantangan bagi perusahaan. Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah adanya peningkatan *turnover intention* karyawan pada PT Gemilang Sapta Perdana Pematang dari tahun 2022-2023. *Turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena tersedianya alternatif pekerjaan lain atau yang lainnya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang sebanyak 37 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, metode suksestive interval, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Variabel *quality of work life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$. 2) Variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. 3) Variabel *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. 4) Variabel *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar

Kesimpulan penelitian : 1) *Quality of work life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang. 2) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang. 3) *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang. 4) *Quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.

Kata kunci : *Quality of work life* (QWL); Komunikasi organisasi; *Work life balance*; *Turnover intention*.

ABSTRAK

Yesi Kusuma Wardhani, 2024, The Influence of Quality of Work Life (QWL), Organizational Communication and Work Life Balance on PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang Employee Turnover Intention.

Employees are an important asset for the company, therefore retaining employees is one of the challenges for the company. The phenomenon underlying this research is an increase in employee turnover intention at PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang from 2022-2023. Turnover intention is the tendency of employees to leave the company because of its availability, other job alternatives or others. The aim of this research is to determine the influence of quality of work life (QWL), organizational communication and work life balance on employee turnover intentions at PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang .

The research method used is quantitative research. The population and sample in this research are all employees of PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang, totaling 37 respondents. The data collection technique used is observation, interviews and questionnaires. Meanwhile, the data analysis methods used in this research are test validity, reliability test, descriptive statistical analysis, successive interval method, class assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test and coefficient of determination test and using the statistical product service solution (SPSS) program tool.

The results of the research show that : 1) The quality of work life (QWL) variable has a significant effect on employee turnover intention with a significance value of $0.004 < 0.05$. 2) The organizational communication variable has a significant effect on employee turnover intention with a significance value of $0.001 < 0.05$. 3) The work life balance variable has a significant effect on employee turnover intention with a significance of $0.000 < 0.05$. 4) Quality variable of work life (QWL), organizational communication and work life balance have a simultaneous influence on employee turnover intention with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Research conclusions 1) Quality of work life (QWL) has a significant effect on employee turnover intention at PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang 2) Organizational communication has a significant effect on employee turnover intention of PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang. 3) Work life balance has a significant effect on employee turnover intention of PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang employees. 4) Quality of work life (QWL), organizational communication and work life balance have a simultaneous effect on employee turnover intention of PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang.

Key words: Quality of work life (QWL); Organizational communication, Work life balance; Turnovers intention.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Quality of Work (QWL)*, Komunikasi Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak. Sehingga dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,Ak.,C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Setyowati Subroto, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

4. Sari Wiyanti, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti dan memberikan saran serta bimbingan kepada peneliti.
5. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal

Yesi Kusuma Wardhani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PUBLIKASI SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
1. <i>Turnover Intention</i>	14

2. <i>Quality of work life (QWL)</i>	21
3. Komunikasi Organisasi.....	25
4. <i>Work Life Balance</i>	32
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka pemikiran konseptual	60
D. Hipotesis	62
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	64
A. Jenis penelitian.....	64
B. Populasi dan sampel.....	62
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	66
D. Metode pengumpulan data.....	70
E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument penelitian	71
F. Metode Analisis data	73
1. Transformasi Data.....	74
2. Uji Asumsi Klasik.....	76
3. Analisis Regresi Linear Berganda	77
4. Uji Hipotesis	78
5. Koefisiensi Determinasi.....	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	86
A. Gambaran Umum.....	86
B. Hasil Penelitian.....	88
C. Pembahasan	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	118
A. Kseimpulan.....	118
B. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA.....	121
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Data Keluar Masuk Karyawan.....	4
2 Hasil Wawancara	6
3 Penelitian Terdahulu	51
4 Daftar Karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang	65
5 Operasionalisasi Variabel	67
6 Skala Likert.....	71
7 Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	91
8 Uji Validitas Variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL) (X1).....	92
9 Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X2).....	93
10 Uji Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i> (X3).....	94
11 Hasil Pengujian Reliabilitas	95
12 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	97
13 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	99
14 Uji Multikolinearitas	103
15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	104
16 Hasil Uji t.....	106
17 Hasil Uji F.....	108
18 Koefisien Determinasi	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Berpikir.....	62
2 Struktur Organisasi PT Gemilang Saptana Perdana Pemasang	87
3 Grafik Uji Histogram Uji Normalitas	100
4 Grafik P-P Plot of Regression Uji Normalitas	101
5 Heteroskedastisitas.....	102

DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
2 Profil Responden Berdasarkan Usia	89
3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Ijin Penelitian.....	124
2 Surat Balasan Penelitian	125
3 Dokumentasi Penelitian	126
4 Permohonan Pengisian Kuesioner	128
5 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	134
6 Profil Responden Berdasarkan Usia	134
7 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	134
8 Hasil Uji Validitas <i>Quality of Work Life</i> (QWL) (X1)	135
9 Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X2)	137
10 Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i> (X3)	140
11 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	143
12 Hasil Uji Reabilitas <i>Quality of Work Life</i> (QWL) (X1).....	146
13 Hasil Uji Reabilitas Komunikasi Organisasi (X2).....	147
14 Hasil Uji Reabilitas <i>Work Life Balance</i> (X3)	148
15 Hasil Uji Reabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	149
16 Tabulasi Data Kuesioner <i>Quality Of Work Life</i> (QWL) (X1)	150
17 Tabulasi Data Kuesioner Komunikasi Organisasi (X2)	153
18 Tabulasi Data Kuesioner <i>Work Life Balance</i> (X3)	156
19 Tabulasi Data Kuesioner <i>Turnover Intention</i> (Y)	159
20 Analisis Statistik Deskriptif	161
21 Transformasi Data <i>Quality of Work Life</i> (QWL) (X1)	162
22 Transformasi Data Komunikasi Organisasi (X2).....	163
23 Transformasi Data <i>Work Life Balance</i> (X3)	164

24 Transformasi Data <i>Turnover Intention</i> (Y).....	165
25 Grafik Uji Kolmogorov Smirnov.....	166
25 P-P Plot of Regression Standardized Residual	166
25 Histogram Uji Normalitas.....	167
25 Heteroskedastisitas.....	167
25 Hasil Uji Multikolinearitas	168
25 Hasil Uji t.....	168
25 Hasil Uji F.....	168
25 Hasil Koefisien Determinasi	169

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di perusahaan telah menjadi fokus utama dalam memastikan peningkatan kualitas tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mengintegrasikan teknologi terbaru untuk meningkatkan efisiensi operasional. Oleh karena itu, agar suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka perlu senantiasa pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aset penting yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dan sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menandakan diperlukannya suatu sistem operasi perusahaan yang kompeten, sebagai bentuk pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif (Sudaryo et al., 2018:4).

Dalam pencapaian tujuan organisasi terkadang akan menghadapi berbagai permasalahan salah satunya adalah *turnover intention*. Istilah *turnover intention* berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian. Batasan *Turnover* karyawan memberikan sebagai berhentinya individu dari suatu organisasi yang bersangkutan (Haerani et al., 2023:4). *Turnover intention* dapat diartikan sebagai suatu pergerakan dari karyawan yang

secara sadar atau terencana untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* menjadi permasalahan klasik yang sering kali dihadapi oleh perusahaan dan sangat merugikan bagi perusahaan baik dari segi biaya maupun produktivitas. *Turnover intention* sendiri memiliki dampak yang cukup signifikan untuk perusahaan, dimana perusahaan harus mengalokasikan kembali anggaran untuk melakukan *recruitment* karyawan baru, selain itu perusahaan juga berpotensi kehilangan tenaga kerja yang kompetan. Meskipun sudah mendapatkan karyawan baru namun akan membutuhkan waktu agar karyawan tersebut dapat beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance*.

Quality of work life (QWL) merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan (Hermawati Adya, 2016:12).

Quality of work life (QWL) mencoba untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja karyawan, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja. Dalam kaitan dengan penciptaan martabat manusia, *quality of work life* (QWL) menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang memanusiakan manusia, sehingga manusia lebih dilihat pada harkat dan martabat kemanusiaannya, bukan

hanya sebagai alat, ini merupakan peran penting dalam penciptaan *quality of work life* (QWL) (Hermawati Adya, 2016:20)

Turnover intention karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan, yang berlangsung diantara orang-orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan. Komunikasi organisasi berlangsung untuk menggerakkan kegiatan-kegiatan karyawan yang secara terkoordinasi dengan tujuan yang jelas, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi (Purnama, 2022:50).

Work life balance juga menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan. *Work life balance* merupakan kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan (Haerani et al., 2023:85).

PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang merupakan anak cabang dari PT Yoga Cipta Perdana atau dikenal sebagai Yoga Cipta Perdana Group yang berdiri sejak tahun 2012. Gemilang Sapta Perdana Pemalang merupakan perusahaan penyedia jasa *maintenance building*, kebersihan, pengamanan dan pengelolaan tenaga kerja yang profesional berkualitas, sistematis dan terpercaya dalam menjamin kepuasan bisnis mitra.

PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang bergerak secara terprogram dan sistematis dalam bidang penyedia jasa dan pengelolaan tenaga kerja yang meliputi *security, customer service, driver* dan *labor supply* lainnya.

Dengan sumber daya tenaga kerja yang *professional*, PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang selalu mengedepankan pelayanan yang terbaik dan responsif agar para pengguna jasa dapat merasakan manfaat dan keuntungan yang optimal. PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang memiliki komitmen dengan didukung sarana dan prasarana yang dimiliki dan SDM yang handal serta berpengalaman di bidangnya. PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang memiliki komitmen untuk terus menyediakan tenaga kerja yang terlatih, jujur dan bertanggung jawab.

Tingkat *turnover intention* karyawan di PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang harus dikendalikan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tingkat *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1
Data Keluar Masuk Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase <i>Turnover</i>
		Masuk	Keluar		
2022	35	22	16	30	18.4%
2023	35	26	19	37	19.4%

Sumber : PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang, data yang diolah

Merujuk pada Tabel 1 di atas, terlihat bahwa presentase *turnover* PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang pada tahun 2022 berada pada angka 18.4% dan mengalami kenaikan pada tahun 2023 sebesar 19.4%. Menurut Khaidar dalam Putu (2023) presentase *turnover* dalam perusahaan dikatakan normal apabila nilainya 5-10% pertahun (Putu, 2023:2). Sementara trend intensi *turnover* dalam diri karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang dalam 2 tahun terakhir lebih dari 10%. Artinya *turnover*

intention karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang tergolong tinggi. Peningkatan signifikan dalam niat berpindah mungkin disebabkan oleh kurangnya hubungan interpersonal antar karyawan, tidak tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, karyawan yang melanggar peraturan perusahaan diperbolehkan memutuskan hubungan kerja, untuk meningkatkan profesionalismenya dan menjaga kualitas kehidupan kerja perusahaan.

Apabila tingkat *turnover intention* pada PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang masih tergolong tinggi setiap tahunnya, maka diperlukan analisis lebih dalam untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya *turnover intention* atau kecenderungan karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan dari hasil observasi ditemukan bahwa implikasi yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang adalah *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance*.

Berikut ini adalah data hasil wawancara yang dilakukan dengan 37 responden atau seluruh karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang :

Tabel 2
Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban					
		Sering	Ya	Kadang-kadang	Jarang	Tidak	Tidak Mengetahui
Quality of Work Life (QWL) (X1)							
1.	Apakah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan?	-	4,8%	23,8%	4,8%	66,6%	-
2.	Apakah ada sistem penghargaan dan pengakuan di tempat anda bekerja?	-	2,4%	16,6%	4,8%	76,2%	-
Komunikasi Organisasi (X2)							
1.	Seberapa sering anda merasa informasi tidak disampaikan secara jelas atau lengkap?	42,9%	-	14,3%	26,2%	16,7%	-
2.	Apakah tersedia alat komunikasi sebagai fasilitas perusahaan?	-	16,7%	-	-	64,3%	23,8%
Work Life Balance (X3)							
1.	Apakah anda merasa memiliki kontrol yang cukup atas jadwal kerja anda?	-	19%	47,6%	-	33,3%	-
2.	Apakah anda memiliki waktu yang cukup dan berkualitas untuk melakukan hobi atau kegiatan dengan keluarga anda?	-	21,4%	33,3%	-	45,2%	-

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa implikasi pada *quality of work life* (QWL) mayoritas karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang (66,60%) merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja tidak memiliki lingkungan yang dapat mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti intensitas cahaya yang kurang, suhu udara yang lembab dan penggunaan AC yang tidak pada semua ruangan dan tidak didukung dengan ventilasi udara yang cukup, PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang juga berada di lokasi industri yang menjadikan tingkat kebisingannya tinggi dan dapat mempengaruhi fokus karyawan ketika bekerja. (76,2%) menyatakan bahwa tidak ada sistem imbalan yang inovatif ataupun sistem pengakuan dan penghargaan kepada karyawan, sistem imbalan pada PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang hanya ada gaji dan bonus, pemberian bonus hanya akan diketahui karyawan ketika mendapatkan gaji yang ditandai dengan jumlah yang bertambah, selain itu tidak ada sistem penghargaan dari atasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeny, Dewi, 2022) permasalahan pada PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya yaitu *quality of work life* (QWL), kualitas kehidupan adalah hal yang penting bagi setiap organisasi karena setiap organisasi akan dihadapkan pada lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, yang mana kondisi ini memberi cukup tekanan pada pekerja untuk lebih fleksibel, bervisi, dan inovatif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang sehat, yaitu lingkungan kerja yang diciptakan oleh

setiap instansi atau organisasi untuk mendukung kesehatan pekerja secara fisik maupun psikologis, dan membantu pekerja menguasai pekerjaan, serta menghadapi hal-hal seperti stres dan tekanan. Tidak terwujudnya lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kehidupan kerja setiap pekerja.

Komunikasi organisasi juga menjadi salah satu implikasi pada PT Gemilang Sapta Perdana Pematang, dari hasil wawancara didapatkan bahwa (42,90%) karyawan merasa informasi yang disampaikan di perusahaan sering tidak jelas dan lengkap. Informasi yang tidak jelas dan lengkap seperti kurangnya arahan dari atasan pada saat penugasaan yang menjadikan tugas ataupun pekerjaan dari karyawan sering keliru dan tidak sesuai dengan yang semestinya. Sementara (64,3%) karyawan menyatakan di PT Gemilang Sapta Perdana Pematang tidak tersedia alat komunikasi sebagai fasilitas kantor, di PT Gemilang Sapta Perdana Pematang hanya terdapat 1 telfon kantor dan telfon tersebut digunakan untuk keperluan eksternal, sementara untuk internalnya tidak ada, contohnya seperti di bagian resepsionis yang tidak terdapat telfon untuk menghubungi setiap ruangan sehingga menjadikan komunikasinya tidak efektif dan efisien.

Hal ini sama seperti permasalahan pada penelitian (Fitriani & Prisanto, 2022) yaitu komunikasi di dalam perusahaan masih kurang dikarenakan masih adanya kendala dalam penyampaian informasi dari direktur kepada karyawan, komunikasi yang tidak transparan, gaji yang telat dan berubah ubah, serta beban kerja karyawan yang besar. Banyaknya

saluran yang dilalui memungkinkan berubahnya informasi, komunikasi efektif meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Selain *quality of work life* (QWL) dan komunikasi organisasi, selanjutnya ditemukan *work life balance* sebagai implikasi dalam penelitian ini. Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (47,60%) merasa tidak memiliki kontrol yang cukup atas jadwal kerja, seperti karena seringnya tugas ke luar kota yang sehari-hari dan jam kerja yang cukup tinggi menjadikan karyawan merasa tidak memiliki kontrol lebih terhadap waktu kerja mereka. Lebih dari empat puluh lima persen karyawan (45,20%) merasa tidak memiliki waktu yang cukup dan berkualitas untuk melakukan hobi atau kegiatan dengan keluarga, ritme kerja pada PT Gemilang Saptia Perdana Pematang yang mengalami kenaikan pada akhir bulan karena harus merekap gaji dan data siswa LPKS menyebabkan seringnya membawa pekerjaan yang tidak terselesaikan ke rumah, hal tersebut menjadikan waktu bersama keluarga atau melakukan kegiatan diluar jam kerja terganggu.

Permasalahan ini juga serupa dengan permasalahan pada penelitian (Nugraha, 2019) Permasalahannya adalah kualitas kerja karyawan sangat berfluktuatif dan jika belum memenuhi target maka karyawan akan dijadwalkan untuk lembur bekerja sehingga terkadang kerja lembur bisa terjadi. Lama waktu lembur kerja bisa mencapai dua jam dalam sehari dengan periode waktu satu hingga dua minggu, itu artinya jam kerja dalam periode lembur melebihi 40 jam per minggu. Pada karyawan produksi

bagian penjahitan sisa pekerjaan yang belum selesai seringkali harus dibawa pulang dan diselesaikan di rumah masing-masing. Hal ini menunjukkan adanya tantangan yang signifikan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di antara responden.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mohune et al., 2023) dan (Sabrina Tambunan et al., 2020) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *quality of work life* (QWL) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara hasil penelitian dari (Rohaeni & Nurdin, 2020) menunjukkan bahwa *quality of work life* (QWL) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang membahas pengaruh komunikasi organisasi terhadap *turnover intention* karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani & Prisanto, 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sementara penelitian hasil penelitian dari (Sari Octaviani, 2020) dan (Hidayati & Saputra, 2018) menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.

Dan beberapa penelitian yang membahas tentang pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan adalah penelitian dari (Widyaningrum et al., 2023) hasil penelitian menunjukkan hasil *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sementara hasil penelitian dari (Ariyani et al., 2022), (Laksono & Wardoyo, 2019) dan (Nugraha, 2019) *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti secara lebih dalam dan lebih memfokuskan penelitian pada **“Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)*, *Komunikasi Organisasi* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul. Adapun masalah tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *quality of work life (QWL)* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang?

4. Apakah *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.
4. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini merupakan penerapan dari ilmu yang diperoleh selama pembelajaran perkuliahan di bidang manajemen sumber daya manusia dengan praktek yang dilaksanakan dalam bentuk penelitian.

Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan di perusahaan.

2. Manfaat praktis

- a. Manfaat bagi peneliti yaitu sebagai bahan pembelajaran agar menambah wawasan serta pengetahuan berdasarkan ilmu yang di dapat selama mengikuti perkuliahan.
- b. Manfaat bagi perusahaan sebagai penilaian dan masukan agar lebih memperhatikan karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Robbins dan Judge *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun secara tidak sukarela yang disebabkan kurang menariknya perusahaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Haerani et al., 2023:4).

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Haerani et al., 2023:4).

b. Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley dalam (Haerani et al., 2023:5) mengemukakan 5 dimensi *turnover intention*, yaitu :

1. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin melakukan pindah kerja, cenderung akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain.

2. Absensi yang meningkat

Karyawan yang ingin melakukan pindah kerja cenderung lebih malas bekerja, hal tersebut biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Karyawan yang akan melakukan *turnover* lebih sering membuat pelanggaran tata tertib dalam lingkungan pekerjaan, seperti meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Menurut (Haerani et al., 2023:5) ada 3 indikator yang dapat digunakan menandakan karyawan akan melakukan *turnover intention*, yaitu :

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Pemikiran seorang individu untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan yang sedang dijalankan. Biasanya hal ini didasari karena adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*)

Menggambarkan perasaan seorang individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Pada dasarnya jika seorang karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, sebenarnya karyawan tersebut sudah mulai mencari alternatif pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Mencerminkan niat seorang individu untuk keluar dari perusahaannya. Biasanya niat untuk keluar tersebut mulai muncul apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Harnoto dalam (Haerani et al., 2023:6) faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh faktor-faktor individual sebagai berikut:

- 1) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.
- 2) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
- 3) Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.
- 4) Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karir dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.

- 5) Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
- 6) Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- 7) Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.
- 8) Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- 9) Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
- 10) Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.

- 11) Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di resapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.
- 12) Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

Sementara menurut Price dalam (Zafreyyani, 2024:4) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- 1) Faktor lingkungan yang terdiri dari:

- a) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 - b) Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.
- 2) Faktor individual yang terdiri dari:
- a) Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*-nya.
 - b) Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - c) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
 - d) Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - e) Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - f) Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - g) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

d. Dampak *Turnover Intention*

Menurut (Zafreyyani, 2024:5) ada beberapa dampak negatif yang akan dialami oleh perusahaan bila mengalami *turnover* yang tinggi diantaranya :

1) Biaya perekrutan

Biaya yang dibutuhkan mulai dari mencari hingga melakukan perekrutan calon karyawan, termasuk didalamnya biaya promosi baik secara *offline* maupun *online*

2) Biaya training

Seperti yang kita ketahui setiap karyawan baru perlu dilakukan training dan biaya tersebut tidaklah murah dan itu harus dilakukan, termasuk biaya dan tenaga yang harus diluangkan.

3) Peluang yang hilang

Dengan seringnya karyawan keluar dari perusahaan bisa saja mengakibatkan hilangnya beberapa peluang kerja atau job perusahaan seperti proyek yang akan dijalankan oleh perusahaan bisa saja batal jika karyawan yang bersangkutan tiba-tiba memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

2. *Quality of Work Life (QWL)*

a. Pengertian *Quality of Work Life (QWL)*

Quality of work life (QWL) merupakan bangunan konsep multidimensional yang menawarkan kepuasan dalam kehidupan kerja dan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan, dimana hal

ini tercermin dalam perasaan memiliki kelompok kerja, rasa menjadi diri sendiri, rasa mendapat penghargaan dan dihormati (Hermawati Adya, 2016:1).

Quality of work life (QWL) sebagai filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan (Hermawati Adya, 2016:12).

Quality of work life (QWL) sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, job enrichment, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen partisipatif dan bentuk pengembangan organisasional (Hermawati Adya, 2016:12).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* (QWL) pada dasarnya merupakan praktik manajemen yang bertujuan menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran organisasi (Hermawati Adya, 2016:12).

b. Dimensi dan Indikator *Quality of Work Life* (QWL)

Menurut David dan Edward dalam (Hermawati Adya, 2016:25) terdapat 4 indikator *quality of work life* (QWL) 4 indikator tersebut yaitu :

1) Imbalan

Organisasi menggunakan berbagai imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan organisasi. Imbalan yang diberikan dapat berupa imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Imbalan yang diberikan dapat berupa langsung dalam wujud materi, dan merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, yang mencakup adanya rasa penyelesaian terhadap suatu tugas, prestasi, otonomi, dan pertumbuhan (Hermawati Adya, 2016:25), Sedangkan imbalan ekstrinsik berasal dari pekerjaan-pekerjaan atau imbalan yang secara eksternal dihasilkan oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya, yang dapat berupa imbalan finansial ; gaji/upah, tunjangan; dan imbalan antar pribadi; adanya pengakuan dan penghargaan (Hermawati Adya, 2016:25).

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya : kebersihan, music, cahaya (Hermawati Adya, 2016:28).

3) Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja itu sama dengan partisipasi kerja. Partisipasi kerja merupakan keterlibatan emosi dan mental karyawan dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka

untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab terhadap hal tersebut (Hermawati Adya, 2016:29).

4) Pertumbuhan dan pengembangan

Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merasakan perkembangan. Dengan mengembangkan kemampuan, kesanggupan/keahlian, seseorang akan mampu memaksimalkan atau paling tidak : memuaskan potensi keahliannya. Sebagian orang senang kecewa terhadap tugas dan organisasi mereka tidak diijinkan atau tidak didorong untuk mengembangkan keahlian mereka (Hermawati Adya, 2016:32).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life* (QWL)

Faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of work life* (QWL) menurut Walton dalam (Hermawati Adya, 2016:24) adalah sebagai :

- 1) Imbalan yang didesain untuk proses dan hasil
- 2) Program-program keuntungan/tunjungan : pensiun yang cukup dan kompetitif asuransi kesehatan
- 3) Lingkungan yang aman dan sehat
- 4) Jaminan kerja; kontinuitas pekerjaan sehingga pekerjaan terjamin masa depannya
- 5) Struktur untuk identitas dan pemecahan masalah baik teori/model
- 6) Pertumbuhan dan perkembangan
- 7) Partisipasi dalam pemecahan masalah
- 8) Integrasi sosial

- 9) Demokrasi di tempat kerja
- 10) Ruang kehidupan total; keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan manusia.

Komponen - komponen kualitas kehidupan kerja menurut Cascio dalam (Hermawati Adya, 2016:24) terdiri dari :

- 1) Upah/gaji
- 2) Tunjangan (tunjangan kesehatan, pengunduran diri/ pensiun)
- 3) Keamanan pekerjaan
- 4) Alternative Work Schedules
- 5) Tekanan kerja
- 6) Partisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaam mereka
- 7) Demokrasi di tempat kerja
- 8) Profit sharing / Pembagian laba
- 9) Hak pensiun
- 10) Program perusahaan yang didesain untuk meningkatkan keselamatan pegawai

Davis dan Werther dalam (Hermawati Adya, 2016:24) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

- 1) Supervisi
- 2) Kondisi dalam bekerja
- 3) Upah/gaji

4) Tunjangan

5) Desain pekerjaan

3. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi dalam organisasi dan komunikasi yang terjadi diantara organisasi dengan lingkungan yang mendefinisikan organisasi maupun menentukan kondisi-kondisi eksistensi serta arah pergerakannya (Purnama, 2022:49).

Schement mengemukakan bahwa komunikasi organisasi sebagai proses di mana orang membentuk, mengelola dan menafsirkan perilaku-perilaku maupun simbol-simbol (baik verbal maupun non-verbal), dengan sengaja atau tidak sengaja, melalui interaksi secara langsung maupun melalui perantara di dalam dan lintas konteks organisasi tertentu (Purnama, 2022:49).

Goldhaber mendefinisikan komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan pertukaran pesan-pesan didalam sebuah jaringan hubungan-hubungan saling ketergantungan yang bertujuan untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan (Purnama, 2022:49).

Berdasarkan pengertian komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pertukaraan pesan, yang

berlangsung di antara orang-orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan (Purnama, 2022:50).

Hal tersebut dilakukan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Komunikasi organisasi berlangsung untuk menggerakkan kegiatan-kegiatan karyawan secara terkoordinasi dengan tujuan yang jelas, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Dimensi dan Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut (Purnama, 2022:54) dimensi dan indikator komunikasi organisasi adalah sebagai berikut :

1) Komunikasi atasan ke bawahan (*Top-Down*)

Komunikasi ini sering disebut sebagai komunikasi top-down dan melibatkan transformasi informasi dari manajer ke bawahan. Alur komunikasi ini berkaitan dengan tanggung jawab dan wewenang dalam organisasi. Tujuan komunikasi top-down adalah menyampaikan informasi, mengarahkan, mengkoordinasikan, memotivasi, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai kegiatan di tingkat bawah.

Selain itu, pesan yang disampaikan dalam komunikasi *top-down* dapat berupa perintah, instruksi, atau prosedur yang dapat dilaksanakan oleh bawahan. Pesan yang disampaikan hendaknya menggunakan bahasa yang sama, sederhana, tidak panjang, dan mudah dipahami agar dapat dilaksanakan dengan baik. Pesan

dapat disampaikan secara lisan atau tertulis. Komunikasi lisan, seperti percakapan biasa, wawancara formal antara manajer dan karyawan, atau diskusi/pertemuan kelompok. Di sisi lain, dapat juga disampaikan secara tertulis dalam bentuk memo, perintah, perintah, keputusan, papan pengumuman, manual, dan lain-lain.

2) Komunikasi bawahan ke atasan (*Bottom-Up*)

Komunikasi *bottom-up* atau komunikasi ke atas merupakan pola komunikasi yang aliran informasinya terjadi dari level bawah (karyawan) ke level yang lebih tinggi (manajer). Komunikasi ini sangat penting untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul guna mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi ini menuntut atasan untuk mempercayai bawahannya karena informasi yang disampaikan akan membantu mereka dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi *bottom-up* dapat menunjukkan kinerja suatu bagian organisasi dan oleh karena itu berfungsi sebagai acuan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan. Jika informasi yang diberikan negatif, kinerjanya tidak akan memuaskan. Contoh: kegagalan pemasaran, kebocoran anggaran, akumulasi utang, dll.

3) Komunikasi Horisontal

Komunikasi Horisontal disebut juga Komunikasi Horisontal. Komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian organisasi yang paralel atau sebanding. Bagian-bagian yang

saling berkomunikasi secara horisontal biasanya mempunyai ketergantungan yang sangat tinggi. Ketika setiap bagian dari suatu organisasi dapat beroperasi secara independen tanpa ketergantungan pada bagian lain, komunikasi horisontal diminimalkan atau digunakan lebih jarang. Komunikasi horisontal bersifat terkoordinasi dan bertujuan untuk membujuk, mempengaruhi, dan memberi informasi.

4) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara dua tingkatan atau tingkatan yang berbeda dalam suatu organisasi. Komunikasi diagonal mempunyai dua keuntungan. Pertama, transmisi informasi melalui komunikasi diagonal lebih cepat dibandingkan transmisi informasi melalui bentuk komunikasi tradisional. Kedua, komunikasi diagonal memungkinkan orang-orang dari disiplin ilmu dan departemen lain saling memberikan masukan, sehingga memungkinkan lebih banyak orang terlibat dalam penyelesaian masalah organisasi. Namun, komunikasi diagonal juga memiliki kelemahan yaitu mengganggu saluran komunikasi yang berfungsi normal. Komunikasi diagonal sulit dikendalikan secara efektif, terutama pada organisasi besar.

c. Faktor-faktor Penghambat Komunikasi Organisasi

Pembahasan mengenai faktor faktor penghambat akan mencakup jenis penghambatnya (Purnama, 2022:32) :

1) Gangguan (*noise*)

Gangguan meliputi segala hal yang menyebabkan proses komunikasi tidak lancar. Gangguan atau noise dalam komunikasi dibedakan menjadi gangguan fisik dan gangguan semantic.

2) Kepentingan (*interest*)

Kepentingan akan membuat seseorang selektif dalam menafsirkan atau menginterpretasikan dan menanggapi suatu pesan. Kepentingan juga mempengaruhi daya tangkap, perasaan, pikiran, serta tingkah laku seseorang, karena ia cenderung hanya memperhatikan pesan yang memiliki hubungan kepentingan dengan dirinya.

3) Motivasi

Motivasi dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai kepentingan dan kebutuhannya. Dalam proses komunikasi, motivasi mempengaruhi intensitas tanggapan komunikasi terhadap pesan yang disampaikan.

4) Prasangka

Prasangka terhadap suatu masalah umumnya ditentukan oleh *term of reference* atau kerangka berpikir seseorang. Prasangka menjadi faktor penghambat komunikasi karena dapat membuat seseorang menarik kesimpulan berdasarkan emosi dan bersifat subjektif, sehingga tidak rasional.

d. Strategi-strategi komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses dalam menciptakan serta bertukar pesan dalam suatu jaringan interaksi yang berhubungan satu dengan yang lain dalam satu lingkungan yang pasti serta konsisten. Menurut Arni Muhammad dalam (Harahap, 2022:81), pendekatan yang digunakan dalam strategi komunikasi organisasi, yaitu:

1) Pendekatan rasional (*the rational approach*)

Pendekatan rasional berdasarkan pada pemikiran keyakinan yang dimiliki dapat menentukan jalan yang akan dihadapi. Dengan kata belief atau rasa percaya yang telah dibangun sehingga menimbulkan kepercayaan dalam menerima suatu kebenaran strategi yang akan menentukan kondisi sesuai dengan yang telah dipilih guna menjalankan tugas dan bertransaksi dengan pihak lain. Kepercayaan yang telah dimiliki akan membawa seseorang menjadi supervisor yang tepat.

2) Pendekatan perilaku (*the behavior approach*)

Pendekatan perilaku berdasarkan pada pendapat tentang perubahan human being (kemanusiaan) Yang secara efisien dihasilkan dari pengamatan perilaku yang tajam dibandingkan dengan cara berpikir.

Secara nyata, sikap maupun proses internal dalam diri dihasilkan dari pengamatan serta pengukuran yang negatif. *Obsevable behavior* atau pengamatan perilaku menjadi pusat

perhatian. Terjadinya perilaku ditandai dengan adanya perubahan yang terdapat pada pemikiran serta sikap.

3) Pendekatan pengalaman

Adapun manfaat yang dihasilkan dari pendekatan pengalaman dengan mempergunakan pendekatan belajar, antara lain:

- a. Keefektifan dalam belajar sehingga lebih aktif.
- b. Berpusat pada masalah akan lebih tahan lama dibandingkan hanya dengan teori.
- c. Komunikasi yang dilakukan dua arah lebih efektif jika dibandingkan hanya satu arah.
- d. Controlling menciptakan peserta lebih banyak untuk belajar dan mampu bertanggung jawab.
- e. Perpaduan antara pemikiran dan tindakan akan membuat lebih efektif.

4. *Work Life Balance*

a. *Pengertian Work Life Balance*

Work life balance didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. *Work life balance* adalah menciptakan budaya kerja yang produktif dimana potensi ketegangan antara pekerja dan bagian lain dari individu diminimalkan. *Work life balance* merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan praktik-praktik di tempat

kerja yang mengaku dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai sebuah keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan pekerjaan (Haerani et al., 2023:21).

Work life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana dalam pandangan perusahaan *work life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat focus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Haerani et al., 2023:21).

b. Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Poulose dan Sudarsan dalam (Anita,2020) dimensi dan indikator yang dapat mengukur *work life balance*, yaitu:

1) *Individual Factors* (Faktor Individu)

a) *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu; ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

b) *Psychological well being* (Kesejahteraan Psikologis)

Psychological well being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well being* berkorelasi positif dengan *work life balance*. Pekerja dengan *psychological well being* yang tinggi memiliki *tingkat work-life balance* yang tinggi pula.

c) *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

2) *Organisational Factor* (Faktor Organisasional)

a) *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

b) *Work-life balance Policies and Programs*

Kebijakan-kebijakan dan program-program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah

fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak.

c) *Work Support* (Dukungan Organisasi)

Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pegawai.

d) *Job Stress* (Stress kerja)

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

e) *Techology* (Teknologi)

Teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

f) *Role Related Factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya work-life balance.

3) *Societal Factors Influencing*

a) *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak)

Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

b) *Family Support* (Dukungan Keluarga)

Dukungan pasangan, orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.

4) Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

c. Komponen *Work Life Balance*

Fisher dalam (Haerani et al., 2023:23) menyatakan terdapat empat komponen *work life balance* menjadi dasar dalam mengembangkan alat ukur *work life balance*. Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat dimensi, yaitu:

1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

2) *Personal Life Interference With Work* (PLIW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

3) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

4) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Fisher dalam (Haerani et al., 2023:21) menjelaskan bahwa empat faktor *work life balance* yaitu:

- 1) Waktu, dimana waktu meliputi kualitas dan kuantitas waktu yang digunakan ketika bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya misalnya dalam keluarga, sosial maupun pribadi.
- 2) Perilaku, mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan dalam mencapai yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadi.
- 3) Ketegangan (*strain*), komponen ketegangan mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi.

- 4) Energi, energi digunakan sebagai cara untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam diri manusia, energi adalah suatu sumber terbatas. Sehingga ketika individu kekurangan energi dalam aktivitasnya, maka mampu membuat stres menjadi tinggi.

e. Strategi untuk Menciptakan *Work Life Balance*

Menurut Singh dan Khana dalam (Haerani et al., 2023:22) telah merumuskan 10 strategi untuk menumbuhkan *Work life balance* yaitu :

- 1) Jam kerja yang fleksibel, menyediakan penyusunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.
- 2) Kerja paruh waktu, menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau shift yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan.
- 3) Jam kerja yang masuk akal, yakni dengan mengurangi lama waktu kerja yang berlebihan.
- 4) Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.
- 5) Penyusunan pekerjaan yang fleksibel, menyediakan fleksibilitas yang lebih baik dalam penyusunan pekerjaan untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan, termasuk dalam hal menyediakan waktu penuh untuk anggota keluarga.

- 6) Cuti harian, mengizinkan karyawan untuk meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian.
- 7) Mobilitas pekerjaan, menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit, tempat kerja dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.
- 8) Keamanan dan kesejahteraan, meningkatkan keamanan, kesejahteraan dan rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja.
- 9) Akses telepon, memastikan bahwa seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga mereka di tempat kerja, dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam kerja

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai landasan dan sebagai perbandingan. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Mohune et al., 2023) dengan judul “Pengaruh *Existence*, *Relatedness*, dan *Quality Of Work Life* Terhadap *Turnover Intention* di PT. Telkom Wilayah Vi Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan”. Fenomena dalam penelitian ini adalah perilaku yang tidak profesional dari atasan. Kemudian ditemukan beberapa keluhan permasalahan karyawan terhadap pemimpin yang

kurang professional seperti contoh memberikan kejar target namun jika terjadi kesalahan tidak dapat membantu memberikan solusi serta keluhan atas perasaan tidak adil yang dirasakan beberapa karyawan seperti pembagian kerjaan yang tidak merata antar karyawan dan ditelusuri bahwa fenomena tersebut menjadikan sebagian sesama rekan kerja tidak terjalinnya komunikasi yang baik hal itu menjadikan dasar lingkungan dapat mempengaruhi suatu organisasi. Kemudian kompensasi yang seharusnya diterima oleh karyawan seringkali mengalami penundaan, dikarenakan masalah eksternal perusahaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 responden pada PT. Telkom Wilayah VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program SPSS. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Existence* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Relatedness* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Quality of Work Life* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variable independen yang sama yaitu *Quality of Work Life* (QWL) dan variabel dependen yaitu *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah tidak adanya variabel Komunikasi Organisasi dan *Work Life Balance*.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sabrina Tambunan et al., 2020) “Pengaruh *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado)”. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi, karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado karena ada karir lebih menjamin ditempat kerja yang barunya dengan gaji yang lebih tinggi, faktor keluarga setelah melahirkan adanya keinginan karyawan mengurus anaknya sambil usaha kecil-kecilan dirumah, ikut suami setelah menikah, dan juga karena akan melanjutkan pendidikan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado yang berjumlah 32 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan dengan Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Turnover Intention. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variable independen yang sama yaitu *Quality of Work Life* (QWL) dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya adalah tidak adanya variabel Komunikasi Organisasi dan *Work Life Balance*.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohaeni & Nurdin, 2020) Dengan judul “*Quality Of Work Life Pada Turnover Intention Di Perusahaan Start-Up, Adakah Pengaruhnya? (Studi Kasus Pada Pt Xyz - Berdasarkan Persepsi Karyawan)*”. Fenomena dalam penelitian ini adalah *turnover* di perusahaan ini dirasa tinggi karena berdasarkan hasil pencatatan internal, waktu terpanjang bagi karyawan yang bertahan sebagian besar adalah tiga tahun. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif. Penelitian ini menggambarkan situasi perusahaan yang diteliti dan analisis terkait hal tersebut. Kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan. Data primer yang digunakan merupakan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan PT XYZ. Responden terdiri dari 46 karyawan yang aktif bekerja di perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara negatif dari *quality of work life* terhadap *turnover intention*, berdasarkan persepsi karyawan di PT XYZ. Saran yang diberikan untuk menekan *turnover intention* karyawan adalah kejelasan tugas dan tanggung jawab karyawan, yang merupakan salah

satu indikator dalam *quality of work life*. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variable independen yang sama yaitu *Quality of Work Life* (QWL) dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya adalah tidak adanya variabel Komunikasi Organisasi dan *Work Life Balance*.

4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriani & Prisanto, 2022) Dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap *Turn Over Intention* Karyawan”. Fenomena dalam penelitian ini adalah komunikasi di dalam perusahaan masih kurang dikarenakan masih adanya kendala dalam penyampaian informasi dari direktur kepada karyawan, komunikasi yang tidak transparan, gaji yang telat dan berubah ubah, serta beban kerja karyawan yang besar. Banyaknya saluran yang harus dilalui memungkinkan berubahnya informasi, komunikasi efektif dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan dalam rangka bertujuan untuk mengumpulkan data menggunakan survey, teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh. Sampel yang diteliti sebanyak 45 Orang. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisa statistik serta program SPSS yang dipakai untuk pengolahannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel komunikasi organisasi (X) dengan variabel turnover intention (Y). Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variable independen yang

sama yaitu Komunikasi Organisasi dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya adalah tidak adanya variabel *Quality of Work Life (QWL)* dan *Work Life Balance*.

5. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Sari Octaviani, 2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Pertama *Logistics Service*”. Fenomena yang ada dalam penelitian ini adalah PT Pertama Logistics Service terutama pada bagian pengiriman barang adalah target pengiriman yang terlalu berat dikarenakan adanya sanksi yang harus mereka terima apabila. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Asosiatif, jumlah sampel yang diteliti sebanyak 107 responden, sedangkan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner, adapun metode analisis data menggunakan regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: 1). Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pertama *Logistics Service*. 2). Secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Pertama *Logistics Service*. 3). Secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Pertama *Logistics Service*. 4). Secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pertama *Logistics Service*.. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya

variable independen yang sama yaitu Komunikasi Organisasi dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya adalah tidak adanya variabel *Quality of Work Life (QWL)* dan *Work Life Balance*.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati & Saputra, 2018). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya faktor sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Tidak berhasilnya suatu organisasi dalam melakukan proses pengelolaan perilaku individu akan berujung pada kecenderungan turnover karyawannya. Hal ini bisa terjadi, jika organisasi yang menaunginya kurang memahami faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku individu tersebut. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data primer yang digunakan adalah penggunaan kuesioner atau angket, sedangkan metode pengukurannya menggunakan skala Likert. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), komunikasi (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap *turnover intention* (Z) terbukti pengaruhnya secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel antara, sedangkan pengaruhnya secara langsung terbukti tidak

signifikan. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variable independen yang sama yaitu Komunikasi Organisasi dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya adalah tidak adanya variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan *Work Life Balance*.

7. Penelitian yang dilakukan oleh (Sudrajat, 2021). Dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Turnover Intention pada Departemen QA Bagian QC PT. X Garment Kabupaten Tasikmalaya”. Fenomena dalam penelitian ini adalah tidak efektifnya komunikasi yang terjalin di PT X Garment Kabupaten Tasikmalaya khususnya pada departemen QA bagian QC yang sering menyebabkan masalah pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan bagian QC pada PT.X Garment sebanyak 109 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dengan bantuan program SPSS 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Komunikasi berpengaruh positif terhadap turnover intention. Kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dan komunikasi yang efektif akan mengurangi tingkat turnover yang tinggi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian (Sudrajat, 2021) adalah pada adanya variabel komunikasi organisasi dan variabel Y yang sama yaitu *turnover intention*. Selain itu, metode analisis datanya juga sama yaitu metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian (Sudrajat, 2021) adalah tidak adanya variabel *quality of work life* (QWL) dan *work life balance*.

8. Penelitian yang dilakukan oleh (Ariyani et al., 2022). Dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak PT. Sukuntex-Spinning Kudus”. Fenomena yang sering terjadi pada sistem manajemen sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah *turnover intention*. *Turnover Intention* adalah salah satu isu kritis yang sering dipelajari oleh banyak peneliti dalam studi organisasi dari berbagai perspektif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak pada industri tekstil di Kudus, Jawa Tengah. Karyawan kontrak diyakini sebagai kelompok yang paling berisiko memiliki keinginan berpindah yang tinggi dalam organisasi. Data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis eksplanatori dengan menggunakan sampel sebanyak 105 kuesioner dari 117 kuesioner yang telah dibagikan kepada kelompok terpilih dengan menggunakan metode sensus sampling. 3 Hipotesis diuji menggunakan SPSS for windows versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance*

dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang negative dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap keinginan berpindah pada karyawan kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variable independen yang sama yaitu *Work Life Balance* dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya adalah tidak adanya variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan Komunikasi Organisasi.

9. Penelitian yang dilakukan oleh (Laksono & Wardoyo, 2019). Dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Hotel Dafam Semarang”. Fenomena dalam penelitian ini adalah Dari 83 karyawan Hotel Dafam Semarang, dimana 71 karyawan merupakan Generasi Y dan 12 karyawan sisanya merupakan karyawan Generasi X, dalam setahun terakhir ada 9 karyawan yang resign atau terjadi turnover, hal tersebut menandakan *turnover rate* sekitar 11% dalam satu tahun. Menurut Flippo (1994), *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan masih dianggap wajar dan normal dalam kurun waktu tertentu yaitu sebesar 3%. Sedangkan menurut Supriyanto (2003) umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10 % pertahun. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, dan skala pengumpulan data dengan skala likert.

Data yang ada kemudian dianalisa menggunakan aplikasi smart-PLS versi 3.2.7. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif signifikan dari setiap variabel bebasnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel baik *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Work Engagement*, dan *Mentoring* telah berkontribusi menekan tingginya *Turnover Intentions* di Hotel Dafam Semarang. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variable independen yang sama yaitu *Work Life Balance* dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya adalah tidak adanya variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan Komunikasi Organisasi.

10. Penelitian yang dilakukan oleh (Widyaningrum et al., 2023). Dengan judul “Pengaruh *Work Passion*, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul”. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *work passion* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan variabel *work life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *work passion*, *work life balance*, dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variable independen yang sama yaitu *Work Life Balance* dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya adalah

tidak adanya variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan Komunikasi Organisasi.

11. Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha, 2019). Dengan judul “Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi di PT. Mustika Dharmajaya”. Fenomena dalam penelitian ini adalah Dalam praktik produksi sehari-hari PT Mustika Dharmajaya memiliki target produksi rata-rata sebanyak 108.000 pasang sepatu dalam sebulan. Permasalahannya adalah kualitas kerja karyawan sangat berfluktuatif dan jika belum memenuhi target maka karyawan akan dijadwalkan untuk lembur bekerja sehingga terkadang kerja lembur bisa terjadi. Lama waktu lembur kerja bisa mencapai dua jam dalam sehari dengan periode waktu satu hingga dua minggu, itu artinya jam kerja dalam periode lembur melebihi 40 jam per minggu. Pada karyawan produksi bagian penjahitan sisa pekerjaan yang belum selesai seringkali harus dibawa pulang dan diselesaikan di rumah masing-masing. Fenomena lain yang ditemukan pada PT Mustika Dharmajaya adalah karyawan produksi bekerja dengan pengawasan supervisor pada setiap sub-divisi kegiatan produksi, sehingga karyawan akan diawasi oleh supervisor masing-masing. Setiap hari, supervisor produksi akan memberikan intruksi kerja harian dan *briefing* mengenai hal apa yang harus dikerjakan. Supervisor akan memberikan feedback dan motivasi kepada karyawan jika terjadi penurunan kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Leader Member Exchange* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variable independen yang sama yaitu *Work Life Balance* dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya adalah tidak adanya variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan Komunikasi Organisasi.

Tabel 3
Penelitian Tedahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Web	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Mohune et al., 2023)	Pengaruh <i>Existence, Relatedness, dan Quality of Work Life</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. Telkom Wilayah Vi Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan	https://doi.org/10.35794/emb.a.v11i3.50630	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa <i>Existence</i> berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention, Relatedness</i> berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention, Quality of Work Life</i> berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Persamaan penelitian saya dengan penelitian (Mohune et al., 2023) adalah adanya variabel independen yang sama yaitu <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dan variabel dependen yaitu <i>turnover intention</i> . Persamaan selanjutnya adalah pada penelitian Mohune menggunakan analisis regresi linear berganda	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Mohune et al., 2023) ini adalah tidak adanya variabel Komunikasi Organisasi dan variabel <i>Work Life Balance</i> .

2.	(Sabrina Tambunan et al., 2020)	Pengaruh <i>Employee Engagement, Quality Of Work Life</i> dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado)	https://doi.org/10.35794/emb.a.v8i4.31017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention, Quality Of Work Life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention, dan Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention. Employee Engagement, Quality Of Work Life</i> dan <i>Job Insecurity</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention.</i>	Persamaan penelitian saya dengan penelitian (Sabrina Tambunan et al., 2020) adalah adanya variabel independen yang sama yaitu <i>Quality of Work Life (QWL)</i> dan variabel dependen yaitu <i>turnover intention.</i> Persamaan berikutnya adalah penggunaan teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampling jenuh dan analisis yang sama.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Sabrina Tambunan et al., 2020) adalah tidak adanya variabel Komunikasi Organisasi dan <i>Work Life Balance.</i>
3.	(Rohaeni & Nurdin, 2020)	<i>Quality Of Work Life</i> Pada <i>Turnover Intention</i> Di Perusahaan Start-Up,	http://hdl.handle.net/123456789/10472	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara negatif dari <i>quality of</i>	Persamaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Rohaeni & Nurdin, 2020)

		Adakah Pengaruhnya ? (Studi Kasus Pada Pt Xyz - Berdasarkan Persepsi Karyawan)		<p><i>work life</i> terhadap <i>turnover intention</i>, berdasarkan persepsi karyawan di PT XYZ. Saran yang diberikan untuk menekan <i>turnover intention</i> karyawan adalah kejelasan tugas dan tanggung jawab karyawan, yang merupakan salah satu indikator dalam <i>quality of work life</i>.</p>	<p>(Rohaeni & Nurdin, 2020) adalah adanya variabel independen yang sama yaitu <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dan variabel dependen yaitu <i>turnover intention</i>.</p>	<p>adalah tidak adanya variabel Komunikasi Organisasi dan <i>Work Life Balance</i>.</p>
4.	(Fitriani & Prisanto, 2022)	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap <i>Turn Over Intention</i> Karyawan	http://dx.doi.org/10.29313/v8i1.31724	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel komunikasi organisasi (X) dengan variabel <i>turnover intention</i> (Y).</p>	<p>Persamaan penelitian saya dengan penelitian (Fitriani & Prisanto, 2022) adalah adanya variabel independen yang sama yaitu Komunikasi Organisasi dan variabel dependen yaitu <i>turnover intention</i>. Kemudian</p>	<p>Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Fitriani & Prisanto, 2022) ini adalah tidak adanya variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dan <i>Work Life Balance</i>. Perbedaan lainnya adalah analisis yang digunakan,</p>

					persamaan selanjutnya adalah teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dan menggunakan SPSS untuk pengolahan data.	dalam penelitian Fitriani & Prisanto, menggunakan analisis statistik.
5.	(Sari Octaviani, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Pertama <i>Logistics Service</i>	http://dx.doi.org/10.32493/jk.v7i2.y2019.p1-9	Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Pertama <i>Logistics Service</i> . Secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Pertama <i>Logistics Service</i> . Secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan	Persamaan penelitian saya dengan penelitian (Sari Octaviani, 2020) adalah adanya variabel independen yang sama yaitu Komunikasi Organisasi dan variabel dependen yaitu <i>turnover intention</i> . Persamaan selanjutnya adalah pengamilan data dengan kuesioner dan metode analisis data regresi linear berganda.	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Sari Octaviani, 2020) adalah tidak adanya variabel <i>Quality of Work Life (QWL)</i> dan <i>Work Life Balance</i> . Dan perbedaan penelitian saya dengan penelitian Sari Octaviani berikutnya adalah metode penelitian yang digunakan oleh Sari Octaviani adalah metode

				signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Pertama Logistics Service. Secara simultan gaya kepemimpinan ,komunikasi organisasi, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Pertama Logistics Service.		Asosiatif sementara dalam penelitian saya menggunakan metode penelitian kuantitatif.
6.	(Hidayati & Saputra, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”	http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Persamaan penelitian saya dengan penelitian (Hidayati & Saputra, 2018) adalah adanya variabel independen yang sama yaitu Komunikasi Organisasi dan variabel dependen yaitu <i>turnover intention</i> .	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Hidayati & Saputra, 2018) adalah tidak adanya variabel <i>Quality of Work Life (QWL)</i> dan <i>Work Life Balance</i> .

7.	(Sudrajat, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Departemen QA Bagian QC PT. X Garmen Kabupaten Tasikmalaya	https://doi.org/10.56447/at	Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan bagian QC pada PT.X Garment sebanyak 109 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dengan bantuan program SPSS 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Komunikasi berpengaruh	Persamaan penelitian ini dengan penelitian (Sudrajat, 2021) adalah pada adanya variabel komunikasi organisasi dan variabel Y yang sama yaitu <i>turnover intention</i> . Selain itu, metode analisis datanya juga sama yaitu metode kuantitatif.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian (Sudrajat, 2021) adalah tidak adanya variabel <i>quality of work life</i> (QWL) dan <i>work life balance</i> .
----	------------------	--	---	---	--	---

				positif terhadap turnover intention. Kepuasan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dan komunikasi yang efektif akan mengurangi tingkat <i>turnover</i> yang tinggi		
8.	(Ariyani et al., 2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Satisfication</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kontrak PT. Sukuntex-Spinning Kudus	https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462	Hasil penelitian ini didapatkan bahwa <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap <i>turnover intention</i>	Persamaan penelitian saya dengan penelitian (Ariyani et al., 2022) yang dilakukan oleh Ariyani terletak pada adanya variabel independen yang sama yaitu <i>Work Life Balance</i> dan variabel dependen	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Ariyani et al., 2022) ini adalah tidak adanya variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dan Komunikasi Organisasi. Selanjutnya, perbedaan yang lain adalah penggunaan

					yaitu <i>turnover intention</i> . Dan persamaan yang lain adalah penggunaan metode pengolahan data SPSS.	analisis data, pada penelitian Ariyani menggunakan analisis deskriptif dan analisis eksplanatori.
9.	(Laksono & Wardoyo, 2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja dan <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Mentoring</i> sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Hotel Dafam Semarang	https://journals.usm.ac.id/index.php/jre/article/view/1525	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif signifikan dari setiap variabel bebasnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel baik <i>Work – Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, <i>Work Engagement</i> , dan <i>Mentoring</i> telah berkontribusi menekan tingginya <i>Turnover Intentions</i> di Hotel Dafam Semarang.	Persamaan penelitian saya dengan penelitian (Laksono & Wardoyo, 2019) adalah adanya variabel independen yang sama yaitu <i>Work Life Balance</i> dan variabel dependen yaitu <i>turnover intention</i> .	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Laksono & Wardoyo, 2019) adalah tidak adanya variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dan Komunikasi Organisasi. Kemudian penggunaan metode pengolahan data yaitu Smart-PLS sementara dalam penelitian saya menggunakan metode pengolahan data SPSS.
10.	(Widyaningrum et al., 2023)	Pengaruh <i>Work Passion</i> , <i>Work Life Balance</i> , dan Stres Kerja	http://jurnal.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel <i>work passion</i>	Persamaan penelitian saya dengan penelitian (Widyaningrum et al.,	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Widyaningrum et al.,

		terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul	view/3629	tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, sedangkan <i>work life balance</i> dan stress kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Secara simultan <i>work passion, work life balance</i> dan stress kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	2023) adalah adanya variabel independen yang sama yaitu <i>Work Life Balance</i> dan variabel dependen yaitu <i>turnover intention</i> .	2023) adalah tidak adanya variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dan Komunikasi Organisasi.
11.	(Nugraha, 2019)	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Produksi di PT. Mustika Dharmajaya	https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/9112	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative antara <i>leader member exchange</i> (lmx) dan <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Persamaan penelitian saya dengan penelitian (Nugraha, 2019) adalah adanya variabel independen yang sama yaitu <i>Work Life Balance</i> dan variabel dependen yaitu <i>turnover intention</i> .	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian (Nugraha, 2019) ini adalah tidak adanya variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dan Komunikasi Organisasi.

C. Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting (Sugiyono, 2019:95).

Untuk mengetahui lebih lanjut maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap *turnover intention*

Penting bagi sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan salah satunya dengan mewujudkan kehidupan kerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. *Quality of Work Life* (QWL) yang baik dapat meningkatkan rasa nyaman karyawan berada di perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak betah mereka justru akan cenderung mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik dibandingkan dengan perusahaannya.

Menurut hasil penelitian dari (Sabrina Tambunan et al., 2020) secara parsial *quality of work life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Telkom Wilayah VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan.

2) Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan

Terjalannya komunikasi organisasi yang baik antar karyawan dapat membantu dalam memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan serta akan memudahkan untuk menyampaikan ide,

gagasan, *feedback* dan lain-lain. Komunikasi yang baik juga dapat meminimalisir kesalahan yang disebabkan oleh ketidakpahaman dan juga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Akan tetapi sebaliknya, ketika komunikasi organisasi tidak terjalin dengan baik dan tidak saling memahami tanggung jawab masing-masing maka akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

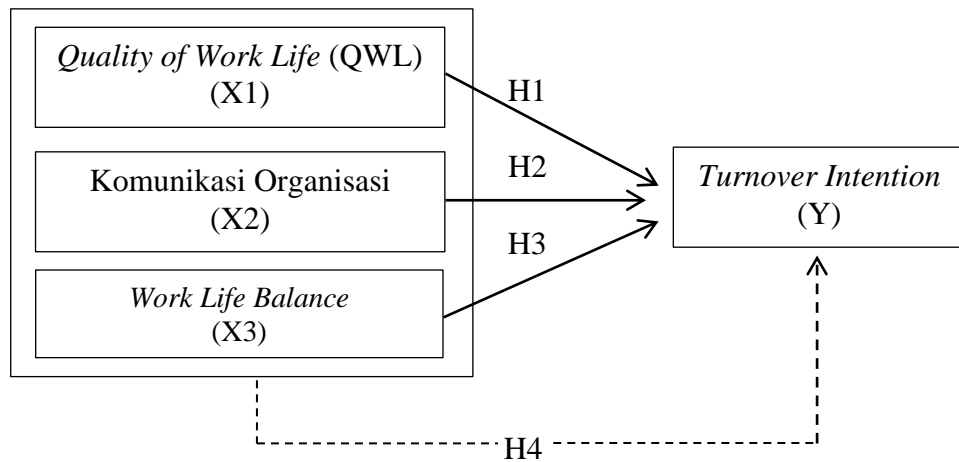
Hasil penelitian (Fitriani & Prisanto, 2022) menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu *turnover intention* karyawan.

3) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan

Work Life Balance dikatakan sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi diluar pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat mencapai *work life balance* dapat berpotensi untuk melepaskan salah satu tuntutan tersebut, kemungkinan terbesarnya adalah lebih memilih tuntutan diluar pekerjaan seperti kehidupan keluarga atau pun hal-hal yang disukai. Dan hal ini sering terjadi oleh karyawan wanita.

Penelitian dari (Widyaningrum et al., 2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul.

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Keterangan :

—————> : Garis Parsial

-----> : Garis Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:99) Maka berdasarkan rumusan masalah dari teori diatas, peneliti dapat memberikan hipotesis terhadap penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

H₁ : *Quality of work life* (QWL) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Peralang.

H₂ : Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Peralang.

- H₃ : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.
- H₄ : *Quality of Work Life* (QWL), Komunikasi Organisasi dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2019:15).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Peralang yang berjumlah 37 karyawan.

Tabel 4
Daftar Karyawan
PT Gemilang Sapta Perdana Pematang

No	Jabatan	Karyawan
1.	<i>Human resource (HR)</i>	1
2.	<i>General affair (GA)</i>	2
3.	<i>Divisi finance</i>	5
4.	<i>Divisi recruitment</i>	6
5.	<i>Staff human resource (HR)</i>	4
6.	<i>Staff payroll</i>	5
7.	<i>Supervisor (SPV)</i>	4
8.	<i>Front office (FO)</i>	3
9.	<i>Security</i>	4
10.	<i>Office boy (OB)</i>	3
Jumlah		37

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2019:127).

Berdasarkan dari jumlah populasi yang kurang dari 100, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau seluruh karyawan PT. Gemilang Sapta Perdana Pematang yang berjumlah 37 karyawan.

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

a. *Turnover Intention* (Y)

Menurut Mobley *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Haerani et al., 2023:4).

b. *Quality of Work Life* (QWL) (X1)

Menurut Morin M.E dan Morin W. dalam (Hermawati Adya, 2016:10) *quality of work life* (QWL) merupakan bangunan konsep multidimensional yang menawarkan kepuasan dalam kehidupan kerja dan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan dimana hal ini tercermin dalam perasaan memiliki kelompok kerja, rasa menjadi diri sendiri, rasa mendapat penghargaan dan dihormati.

c. Komunikasi Organisasi (X2)

Komunikasi organisasi merupakan penafsiran pesan-pesan antar satuan komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Sebuah organisasi terdiri atas satuan-satuan komunikasi yang saling berhubungan secara hierarkies dan berfungsi di dalam sebuah organisasi (Asri, Purnama, 2022:49).

d. *Work Life Balance* (X3)

Menurut Lockwood dalam (Haerani et al., 2023:21) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang antara dua tuntutan dimana

pekerjaan dan kehidupan individu adalah sama.

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasionalnya yaitu variabel bebas (X) adalah variable yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* (QWL) (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3), sedangkan dari variabel dependennya *Turnover Intention* (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Table definisi tindakan tunjukan sebagai berikut:

Tabel 5
Operasioanalisis Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Mulai Malas Bekerja	1. Cenderung akan lebih malas bekerja	1,2	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	(Haerani et al., 2023)
	2. Absensi yang Meningkat	2. Absensi yang semakin meningkat	3,4	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
	3. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib	3. Meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja	5,6	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
	4. Peningkatan Protes terhadap Atasan	4. Protes terhadap kebijakan perusahaan	7,8	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	

	5. Perilaku Positif yang Sangat Berbeda Jauh	5. Perilaku positif meningkat jauh dan berbeda	9,10	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
<i>Quality of Work Life (QWL) (X1)</i>	1. Imbalan	1. Pemberian tunjangan sesuai jabatan	1,2	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	(Herma wati Adya, 2016)
		2. Pengakuan dan penghargaan	3,4	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
	2. Lingkungan Kerja	3. Lingkungan yang mendukung fisik dan mental	5,6	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
	3. Keterlibatan Kerja	4. Keterlibatan emosi	7,8	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
		5. Pengembangan kemampuan	9,10	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
Komunikasi Organisasi (X2)	1. Komunikasi atasan ke bawahan (<i>Top-Down</i>)	1. Koordinasi	1,2	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	(Asri, 2022)

		2. Motivasi	3,4	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
	2. Komunikasi bawahan ke atasan (<i>Bottom-Up</i>)	3. Kinerja karyawan	5,6	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
	3. Komunikasi Horisontal	4. Membujuk	7,8	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
	4. Komunikasi Diagonal	5. Masukan	9,10	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
<i>Work Life Balance</i> (X3)	1. <i>Individual Factors</i> (Faktor Individu)	1. <i>Personality</i> (kepribadian)	1,2,3	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	(Haerani et al., 2023)
	2. <i>Organisational Factors</i> (Faktor Organisasional)	2. <i>Work support</i> (dukungan organisasi)	4,5,6	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
	3. <i>Sosietal Factors influencing</i> (Faktor Masyarakat yang Mempengaruhi)	3. <i>Family support</i> (dukungan keluarga)	7,8	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1	
	4. Faktor Lainnya	4. Status perkawinan	9,10	Likert SS = 5 S = 4 N = 3	

				TS = 2 STS = 1	
--	--	--	--	-------------------	--

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019:194), Metode pengumpulan data yaitu proses atau langkah-langkah dari hasil investigasi yang akan dilakukan atau langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Sedangkan teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lainnya.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang ada diobjek penelitian, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan dengan jumlah responden yang kecil/sedikit (Sugiyono, 2019:195).

3. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2019:199).

Menurut (Sugiyono, 2019:147) skala yang digunakan dalam kuisisioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasannya sebagai berikut:

Tabel 6
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (R)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas akan digunakan untuk penelitian ini dengan responden sebanyak 30 karyawan pada PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang, dengan rumus $df = 30 - 2$ dengan signifikansi 5%.

Perhitungan tersebut dikatakan valid jika masing-masing butir pertanyaan $r_{hitung} \geq r_{tabel} 0,361$. Butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel} 0,361$.

Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian dengan validitas kuesioner adalah korelasi *product moment* (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item total correlation*.

Berikut adalah rumus korelasi product moment :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah skor butir kuadrat

$\sum Y^2$ = jumlah skor total kuadrat

(Arikunto, 2006:98).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu item pengukuran dikatakan reliable apabila memiliki koefisiensi *alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan menggunakan alat bantu SPSS dan metode cronbach alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisiensi *alpha cronbach*

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varian total

F. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019:206) analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir yang dilakukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu *Statistik deskriptif dan statistic inferensial*. *Statistic inferensial* meliputi *statistic parametris* dan *statistic non parametris*.

1. Transformasi data

Penelitian ini menggunakan transformasi data yaitu Metode Suksesive Interval (MSI) merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengubah suatu data ordinal menjadi data interval dengan mengubah proporsi atau susunan kumulatif setiap perubahan pada kategori menjadi nilai kurva normal.

Dalam Metode suksesive Interval (MSI) terdapat langkah-langkahnya, sebagai berikut (Sugiyono, 2019:234) :

- a) Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebar.
- b) Pada setiap butir ditentukan beberapa responden yang mendapat skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
- c) Tiap-tiap frekuensi dibagi dengan banyaknya jumlah responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi dengan berurutan perkolom skor.
- e) Gunakan table distribusi normal, dihitung nilai Z untuk tiap-tiap

proporsi kumulatif yang didapatkan.

- f) Tentukan nilai densitas untuk setiap Z yang didapatkan (dengan menggunakan table densitas).
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

Setelah menghitung SV , selanjutnya lakukan perubahan nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval dengan menggunakan rumus :

$$Y = S_{vi} + [S_{vmin}]$$

Scale value (S_v) terkecil diubah menjadi sama dengan satu ($=1$) dan masing-masing skala diubah menurut perubahan skala terkecil, sehingga mendapatkan *transformed scaled value* (TSV) yang merupakan nilai skala interval.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji suatu data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov smirnov* (Ghozali, 2018:161). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji normalitas *Kolmogorov smirnov* adalah :

- a) Jika Signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b) Jika Signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini menggunakan bantuan pada program SPSS (Ghozali, 2018:167).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (Independent). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antar variabel independent, ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *Variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018:107).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independent. Menurut Ghozali (2018:45), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel

dependent. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar pengaruh *Quality of work life* (QWL), Komunikasi Organisasi, dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang.

Analisis linier berganda digunakan untuk menguji variabel independent dengan variabel dependent dengan menggunakan regresi sebagai berikut ini :

$$\hat{Y}_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

\hat{Y}_1 = *TurnOver Intention*

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisiensi regresi

X_1 = *Quality of work life* (QWL)

X_2 = Komunikasi Organisasi

X_3 = *Work Life Balance*

e = *error of term*

(Sugiyono, 2019:73)

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel, dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya. Adapun Tujuan uji hipotesis yaitu untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Uji hipotesis merupakan bagian dari statistic inferensi yang

bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi dari sampel populasi tersebut (Ghozali, 2018:50).

a. Uji t

Menurut Ghozali (2018:51) mengenai uji statistic t adalah uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh $df = n - 2$, dapat dilihat nilai t_{tabel} untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai t_{hitung} . Adapun rumus yang dari (Sugiyono, 2019:240) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

r = Koefisiensi korelasi

n = Jumlah data

t = tingkat signifikan t_{hitung} diperbandingkan dengan t_{tabel}

Berpedoman kepada (Sugiyono, 2019:288) uji kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau P value (sig) $< \alpha$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima (berpengaruh).
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau P value (sig) $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak

berpengaruh).

Menurut Ghozali (2018:56) uji t dapat dilakukan dengan cara memilih nilai signifikansi t yang ada pada hasil output analisis regresi. Uji t merupakan pengujian koefisiensi regresi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sehingga mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

a. Menentukan Formula Hipotesis:

1. Formula Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 \neq 0,$: *Quality of work life* (QWL) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pernalang.

$H_a : \beta_1 \neq 0,$: *Quality of work life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pernalang.

2. Formula Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0,$: Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT.

Gemilang Sapta Perdana Pemalang.

Ha : $\beta_2 \neq 0$, :Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Gemilang Sapta Perdana Pemalang.

3. Formula Hipotesis 3

Ho : $\beta_3 = 0$, :*Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Gemilang Sapta Perdana Pemalang.

Ha : $\beta_3 \neq 0$, :*Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Gemilang Sapta Perdana Pemalang.

2) Menentukan t hitung

$$t \text{ hitung} = b_1/sb_1$$

keterangan:

t = hasil persamaan hipotesis

b1 = koefisiensi regresi

sb = standar koefisiensi regresi

3) Menentukan t tabel

Tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5$ (uji 2 sisi) yang menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $37-4-1 = 32$ (n adalah jumlah seluruh respondennya dan k adalah jumlah

variabel).

4) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Ho ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{hitung}}$ atau $t_{\text{tabel}} > t_{\text{tabel}}$.

5) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

6) Kesimpulan

Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{tabel}}$ Ho dapat diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (X) dan terhadap variabel (Y). Apabila jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

b. Uji F

Uji statistic F digunakan untuk menguji signifikansi variabel *Quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang memiliki tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) (Sugiyono, 2019:245).

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisiensi determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika probabilitas (signifikan) $> 0,05$ (α) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti hipotesis tidak terbukti, maka H_0 diterima dan H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- 2) Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hipotesis terbukti, maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, maka akan digunakan uji t satu pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengambilan keputusan dalam pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (tidak berpengaruh).
- 2) H_0 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (berpengaruh).

Beberapa tahapan untuk melakukan uji F yaitu:

a. Menentukan hipotesis

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengetahui signifikan analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut:

a) Formula hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dapat diinformasikan sebagai berikut :

Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, = 0$: *Quality of work life (QWL)*,
 Komunikasi organisasi dan
work life balance tidak
 berpengaruh signifikan
 terhadap *turnover intention*
 karyawan PT Gemilang Sapta
 Perdana Pemasang.

Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \neq 0$: *Quality of work life (QWL)*,
 komunikasi organisasi dan
work life balance
 berpengaruh signifikan
 terhadap *Turnover Intention*
 karyawan PT Gemilang
 Sapta Perdana Pemasang.

b. Menentukan F hitung

Rumus F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah kuadrat residual

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

c. Menentukan F tabel

Menggunakan tingkatan keyakinan 95% = 5% dlf (jumlah variabel 1) = dan df2 (n-k-1) atau 37-4-1 = 32 (n yaitu jumlah seluruh kasus pada k dan merupakan jumlah variabel independent).

d. Kriteria pengujian:

Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho dapat diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

f. Kesimpulan

Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (F_{hitung}) serta signifikan lebih kecil dari α 0.05 dapat dilihat (p 0,05) sehingga kesimpulannya yaitu, menolak H_0 yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik atau terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi ganda yang dikalikan 100%. Digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y . besar koefisien determinasi dilihat pada output. Model summary dalam kolom R Squer. Derajat koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = nilai koefisien determinan atau penentu

r = nilai koefisien korelasi (Riduwan, 2015:125)