

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang didirikan pada tanggal 02 Agustus 2019, berlokasi di JL Maluku No 09. Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang. PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang merupakan perusahaan yang terorganisir dengan baik dan memiliki sistem yang terstruktur di dalamnya, fokus pada sektor layanan penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja yang mencakup berbagai bidang seperti keamanan (*security*), layanan kebersihan (*cleaning service*), pelayanan pelanggan (*customer service*), pengemudi (*driver*), serta pasokan tenaga kerja lainnya yang diperlukan.

Dalam menghadirkan layanan-layanan ini, PT Gemilang Sapta Perdana mengandalkan sumber daya manusia yang profesional dan terampil. Perusahaan senantiasa menekankan pada pelayanan yang optimal dan responsif, dengan tujuan agar para klien atau pengguna jasanya dapat merasakan manfaat maksimal dari layanan yang diberikan.

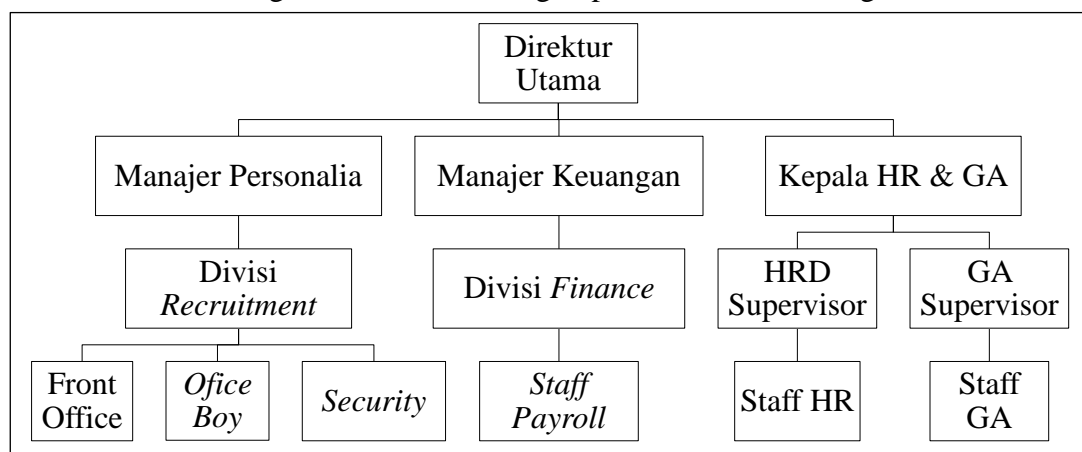
Selain itu, PT Gemilang Sapta Perdana juga mempunyai komitmen yang kuat. Dengan dukungan dari sarana dan prasarana yang lengkap serta tenaga kerja yang handal dan berpengalaman, perusahaan berkomitmen untuk terus menyediakan tenaga kerja yang terlatih, jujur, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen ini diwujudkan melalui proses seleksi, pelatihan, dan pengawasan yang ketat demi memastikan kualitas dan integritas dari setiap tenaga kerja yang disediakan.

Untuk meningkatkan perkembangan perusahaan, PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang memiliki strategi dan tujuan yang jelas dengan visi perusahaan yaitu menjadi penyedia dan pengelola tenaga kerja yang profesional dan terpercaya dan pilihan utama mitra bisnis di bidang penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja dalam skala nasional.

Sementara misi dari PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang yaitu memberi pelayanan profesional, terprogram, dan sistematis untuk mewujudkan kepuasan pengguna jasa. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi setiap tenaga kerja dalam tujuan peningkatan sumber daya manusia. Turut serta mensukseskan program pemerintah dalam penyerapan dan penyaluran tenaga kerja.

Struktur organisasi PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang :



Gambar 2
Struktur Organisasi PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang

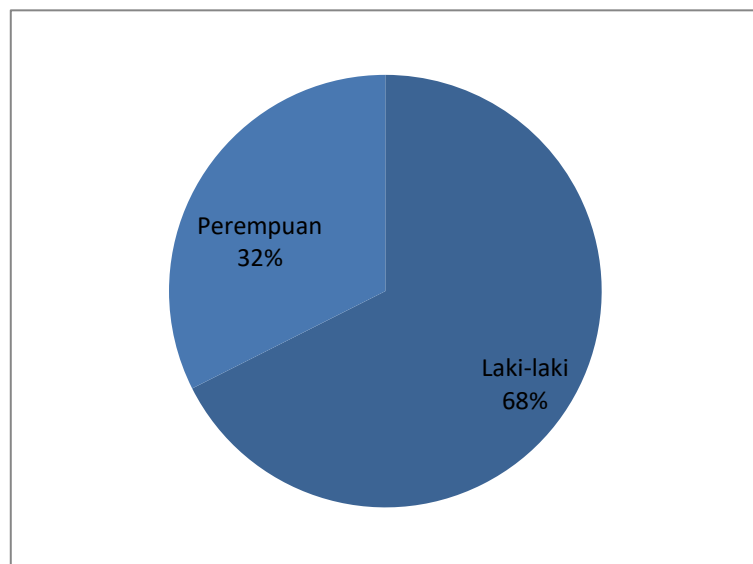
B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Data deskripsi responden ini menggambarkan situasi responden yang disimpulkan secara statistik

a. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Profil responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat dari graik pie di bawah ini :



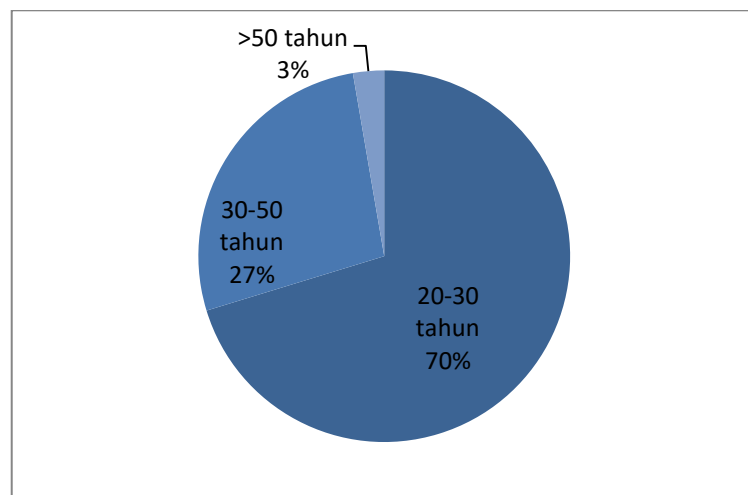
Sumber Data primer kuesioner diolah (2024)

Grafik 1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan grafik 1 diatas, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki.jumlah responden laki-laki sebanyak 68% atau 25 orang dan responden perempuan adalah 32% atau 15 orang.

b. Identitas responden berdasarkan usia

Profil responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik pie dibawah ini :



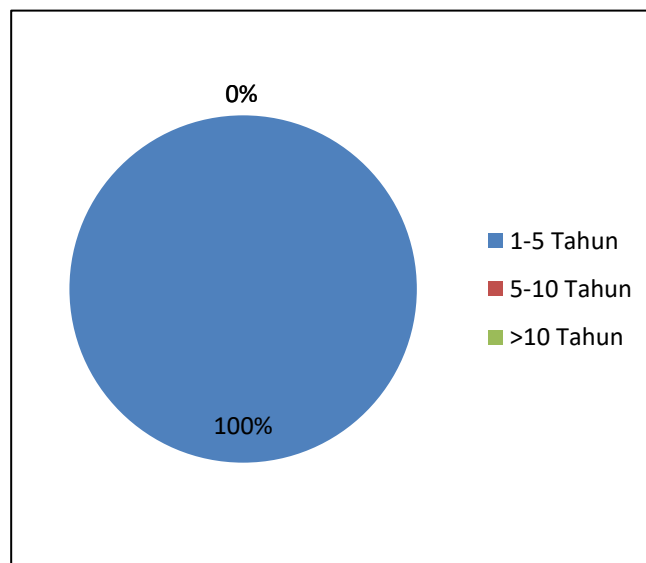
Sumber : Data primer kuesioner diolah (2024)

Grafik 2
Profil responden berdasarkan usia

Berdasarkan grafik 2 diatas, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian berusia 20-30 tahun dengan jumlah 26 karyawan, usia 30-50 tahun dengan jumlah 27% dan usia >50 tahun sebanyak 1 orang.

c. Identitas responden berdasarkan masa kerja

Profil responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik pie dibawah ini :



Sumber : Data primer kuesioner diolah (2024)

Grafik 3 **Profil responden berdasarkan masa kerja**

Berdasarkan grafik 3 diatas, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini masa kerja seluruh karyawan adalah 1-5 tahun dengan jumlah 37 karyawan dan presentase 100%.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan padakuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2019:179). Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Untuk keperluan uji validitas dalam penelitian ini digunakan 30 responden diluar sampel penelitian, dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui R tabel = 0.304.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap data yang

diperoleh dari kuesioner variabel *turnover intention*, *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* adalah sebagai berikut :

a. Perhitungan validitas item untuk variabel *turnover intention* (Y)

Data sebaran kuesioner *turnover intention* yang terdiri dari 10 butir item pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data output SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} sebagai berikut :

Tabel 7
Uji validitas variabel *turnover intention* (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.701	0.361	Valid
2.	0.813	0.361	Valid
3.	0.734	0.361	Valid
4.	0.764	0.361	Valid
5.	0.593	0.361	Valid
6.	0.662	0.361	Valid
7.	0.790	0.361	Valid
8.	0.732	0.361	Valid
9.	0.644	0.361	Valid
10.	0.638	0.361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2024)

Nilai r_{hitung} merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $df = 30-2$ dengan signifikansi 5% atau 0.05 maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.701 ; 0.813 ; 0.734 ; 0.764 ; 0.593 ; 0.662 ; 0.790 ; 0.732 ; 0.644 ; 0.638 atau lebih besar dari nilai 0,361. Berdasarkan tabel di atas, maka data pada 10 butir pernyataan tentang variabel *turnover intention*

valid, terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel Y adalah valid.

b. Perhitungan validitas item untuk variabel *quality of work life* (QWL) (X1)

Data sebaran kuesioner *quality of work life* (QWL) yang terdiri dari 10 butir item pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data output SPSS 25 uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} sebagai berikut :

Tabel 8
Uji validitas variabel *quality of work life* (QWL) (X1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.472	0.361	Valid
2.	0.667	0.361	Valid
3.	0.829	0.361	Valid
4.	0.843	0.361	Valid
5.	0.763	0.361	Valid
6.	0.788	0.361	Valid
7.	0.907	0.361	Valid
8.	0.745	0.361	Valid
9.	0.906	0.361	Valid
10.	0.686	0.361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2024)

Nilai r_{hitung} merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $df = 30-2$ dengan signifikansi 5% atau 0.05 maka diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0.472 ; 0.667 ; 0.829 ; 0.843 ; 0.763 ; 0.788 ; 0.907 ; 0.745 ; 0.906 ; 0.686 atau lebih besar dari 0,361. Berdasarkan tabel di atas,

maka data pada 10 butir pernyataan tentang variabel *quality of work life* (QWL) valid, terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel X1 adalah valid.

c. Perhitungan validitas item untuk variabel komunikasi organisasi (X2)

Data sebaran kuesioner komunikasi organisasi yang terdiri dari 10 butir item pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data output SPSS 25 uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} sebagai berikut :

Tabel 9
Uji validitas variabel komunikasi organisasi (X2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.700	0.361	Valid
2.	0.782	0.361	Valid
3.	0.620	0.361	Valid
4.	0.719	0.361	Valid
5.	0.759	0.361	Valid
6.	0.852	0.361	Valid
7.	0.866	0.361	Valid
8.	0.891	0.361	Valid
9.	0.878	0.361	Valid
10.	0.699	0.361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2024)

Nilai r_{hitung} merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $df = 30-2$ dengan signifikansi 5% atau 0.05 maka diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0.700 ; 0.782 ; 0.620 ; 0.719 ; 0.759 ; 0.852 ; 0.866 0.891 ; 0.878 ;

0.699 atau lebih besar dari 0,361. Berdasarkan tabel di atas, maka data pada 10 butir pernyataan tentang variabel komunikasi organisasi valid, terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel X2 adalah valid.

d. Perhitungan validitas item untuk variabel *work life balance* (X3)

Data sebaran kuesioner *work life balance* yang terdiri dari 10 butir item pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data output SPSS 25 uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} sebagai berikut :

Tabel 10
Uji validitas variabel *work life balance* (X3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.762	0.361	Valid
2.	0.567	0.361	Valid
3.	0.622	0.361	Valid
4.	0.626	0.361	Valid
5.	0.645	0.361	Valid
6.	0.671	0.361	Valid
7.	0.510	0.361	Valid
8.	0.665	0.361	Valid
9.	0.453	0.361	Valid
10.	0.435	0.361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2024)

Nilai r_{hitung} merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $df = 30-2$ dengan signifikansi 5% atau 0.05 maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.762; 0.567 ; 0.622 ; 0.626 ; 0.645 ; 0.671 ; 0.510 ; 0.665 ; 0.453 ;

0.435 atau lebih besar dari 0,361. Berdasarkan tabel di atas, maka data pada 10 butir pernyataan tentang variabel *work life balance* valid, terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel X3 adalah valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2019:180). Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pervariabel :

Tabel 11
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N of Items
<i>Turnover intention</i>	0.887	0.7	10
<i>Quality of work life (QWL)</i>	0.919	0.7	10
Komunikasi organisasi	0.920	0.7	10
<i>Work life balance</i>	0.781	0.7	10

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2024)

a. Perhitungan reliabilitas variabel *turnover intention* (Y)

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel *turnover intention* diketahui nilai alpha conbrach 0,887. Karena nilai alpha conbrach sebesar $0,887 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner variabel *turnover intention* diyatakan reliable dan dapat digunakan untuk penelitian.

b. Perhitungan reliabilitas variabel *quality of work life (QWL)* (X1)

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel *Quality of work life* (QWL) diketahui nilai alpha conbrach 0,919. Karena nilai alpha conbrach sebesar $0,919 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner variabel *Quality of work life* (QWL) diyatakan reliable dan dapat digunakan untuk penelitian.

c. Perhitungan reliabilitas variabel komunikasi organisasi (X2)

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel komunikasi organisasi diketahui nilai alpha conbrach 0,920. Karena nilai alpha conbrach sebesar $0,920 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner variabel komunikasi organisasi diyatakan reliable dan dapat digunakan untuk penelitian.

d. Perhitungan reliabilitas variabel *work life balance* (X3)

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel *work life balance* diketahui nilai alpha conbrach 0,781. Karena nilai alpha conbrach sebesar $0,781 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner variabel *work life balance* diyatakan reliable dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. Transformasi Data

Pada penelitian ini hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert adalah data ordinal. Agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval. Transformasi data tersebut menggunakan metode suksesive interval atau MSI.

Dalam proses data dengan metode sukseive interval peneliti menggunakan bantuan *Additional instrument* (Add-in) pada Microsoft Excel. Adapun hasil transformasi data tersebut dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji suatu data dalam peneliti berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic dengan *Kolmogorov smirnov*.

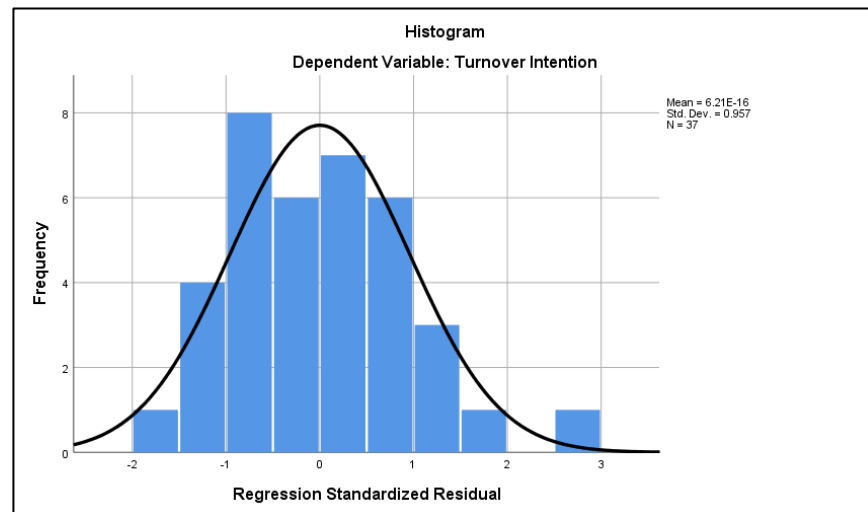
Gambar 13
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45841021
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.063
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov test* sebagaimana tertera pada tabel diatas, maka diperoleh nilai Asymp.sig. (2 tailed)

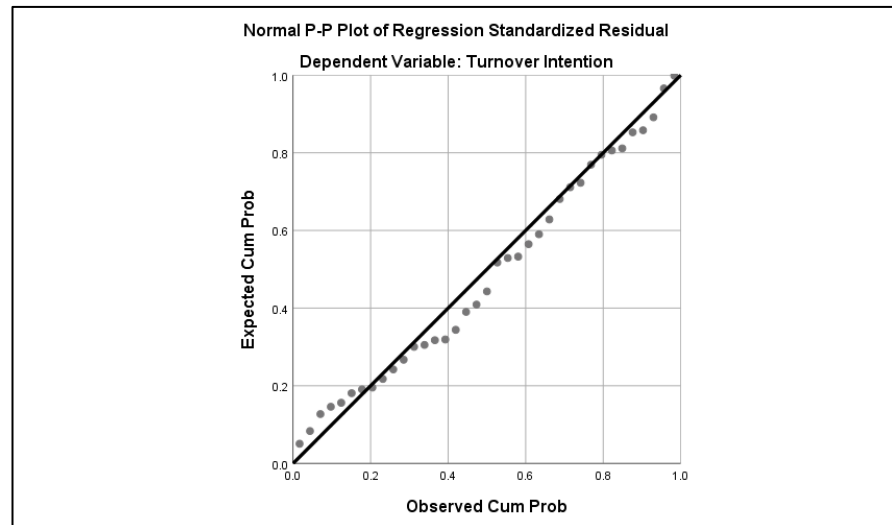
sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.



Sumber : Output SPSS versi 25, 2024

Gambar 3
Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 grafik histogram ujinormalitas data residual diatas dapat dilihat bahwa data membentuk kurva lonceng, dengan demikian dapat dinyatakan data residual adalah berdistribusi normal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait telah memenuhi persyaratan normalitas data, sedangkan hasil normal P – P plot of regression standardized residual dinyatakan dalam gambar berikut :



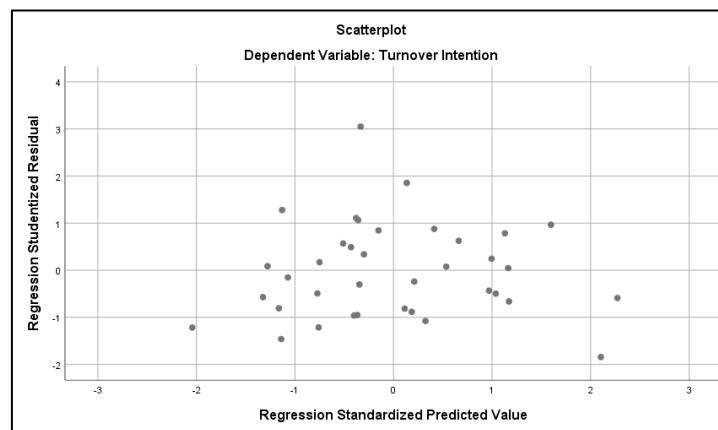
Sumber : Output SPSS versi 25, 2024

Gambar 4
Grafik Normal P – P plot of regression Uji normalitas

Dari gambar 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal karena grafik tersebut berbentuk lonceng. Demikian juga dengan grafik normal P – P plot of regression standardized residual menunjukkan bahwa plot data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas digunakan grafis scatter plot yaitu dengan melihat pola-pola tertentu pada grafik, diantara sumbu Y adalah \hat{Y} yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized.



Sumber : Output SPSS versi 25, 2024

Gambar 5
Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 5 diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antar variabel independent, ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu VIF (Variance inflation factor) jika VIF (Variance inflation factor) di bawah atau < 10 dan tolerance $>$ dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 14
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	(Constant)		
	Quality of Work Life (QWL)	.878	1.140
	Komunikasi Organisasi	.947	1.056
	Work Life Balance	.910	1.099

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS 25, 2024

Dari tabel 14 diatas, hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance variabel *quality of work life* (QWL) (X1) sebesar 0,878, variabel komunikasi organisasi (X2) sebesar 0,947, dan variabel *work life balance* (X3) sebesar 0,910, semua variabel independent dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance > 0,10 sedangkan VIF (variance inflation factor) terdapat nilai variabel *quality of work life* (QWL) (X1) sebesar 1,140, variabel komunikasi organisasi (K3) (X2) sebesar 1,056 dan variabel *work life balance* (X3) sebesar 1,099. Dengan demikian diperoleh nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel, dan berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF dari hasil diatas menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat layak untuk dipergunakan dalam penelitian.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk

umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	42.152	5.152		8.182	.000
	Quality of Work Life (QWL)	-.301	.099	-.374	-3.054	.004
	Komunikasi Organisasi	-.259	.074	-.413	-3.500	.001
	Work Life Balance	.512	.099	.620	5.151	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output data SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai constant = 42.152, koefisien X1 = -0.301, koefisien X2 = -0.259, dan koefisien X3 = 0,512. Jadi persamaan regresi linear berganda dapat dimasukkan dalam persamaan berikut:

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

$$\hat{Y} = 42.152 - 0,301 (X_1) - 0,259 (X_2) + 0,512 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan dari model regresi linier berganda tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa :

- a. Nilai konstanta persamaan regresi sebesar 42.152 hal ini menyatakan bahwa apabila variabel *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi, dan *work life balance* memiliki nilai nol (tetap) maka variabel *turnover intention* memiliki nilai konstan sebesar 42.152.
- b. Perhitungan persamaan regresi diatas menunjukkan nilai koefisien variabel *quality of work life* (QWL) sebesar -0,301 yang

menunjukkan bahwa apabila tingkat *quality of work life* (QWL) mengalami penurunan maka nilai variabel *turnover intention* akan meningkat.

- c. Perhitungan persamaan regresi diatas menunjukkan nilai koefisien variabel komunikasi organisasi sebesar -0,259 yang menunjukkan bahwa apabila tingkat komunikasi organisasi mengalami penurunan maka nilai variabel *turnover intention* akan meningkat.
- d. Perhitungan persamaan regresi diatas menunjukkan nilai koefisien variabel *work life balance* sebesar 0,512 yang menunjukkan bahwa apabila tingkat *work life balance* mengalami kenaikan maka nilai variabel *turnover intention* akan meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistic t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independent dan dependent, apakah variabel independent *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi, dan *work life balance* berpengaruh secara individual terhadap variabel dependent yaitu *turnover intention*. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima (koefisiensi regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis tidak diterima (koefisiensi regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Tabel 16
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.152	5.152		8.182	.000
	Quality of Work Life (QWL)	-.301	.099	-.374	-3.054	.004
	Komunikasi Organisasi	-.259	.074	-.413	-3.500	.001
	Work Life Balance	.512	.099	.620	5.151	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 16 diatas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1) Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan tabel 16 diatas dapat diperoleh nilai t sebesar - 3.054 dengan nilai sig sebesar 0,004. Artinya variabel *quality of work life* (QWL) berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapt Perdana Peralang.

2) Hipotesis Kedua (H_2)

Berdasarkan tabel 16 diatas dapat diperoleh nilai t sebesar - 3.500 dengan nilai sig sebesar 0,001. Artinya variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap

turnover intention karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang.

3) Hipotesis Ketiga (H_3)

Berdasarkan tabel 16 diatas dapat diperoleh nilai t sebesar 5.151 dengan nilai sig sebesar 0,000. Artinya variabel *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu jika nilai signifikansi $> 0,005$ maka ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,005$ maka diterima. Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.429	3	33.143	14.284	.000 ^b
	Residual	76.571	33	2.320		
	Total	176.000	36			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Komunikasi Organisasi, Quality of Work Life (QWL)

Sumber : Output SPSS versi 25, 2024

Hasil pengujian hipotesis pengaruh *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Saptana Perdana Pemalang adalah signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 14.284 dengan nilai sig sebesar 0,000, Dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Saptana Perdana Pemalang.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi (R^2) didapat dari mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2). Semakin besar R^2 maka akan semakin kuat pula hubungan antar variabel terkait dengan satu atau banyak variabel bebas. Angka koefisien korelasi yang dihasilkan dari uji determinasi ini berguna untuk menunjukkan kuat lemahnya hubungan antar variabel independent dengan variabel dependen.

Tabel 18
Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	.525	1.52326	2.196
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Komunikasi Organisasi, Quality of Work Life (QWL) b. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber : Output SPSS versi 25, 2024

Jika koefisien determinasi (R^2) pada intinya dipergunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi model independen, dari perhitungan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0,525 artinya nilai koefisiensi determinasi sebesar 52,5% menunjukkan besarnya proporsi total nilai-nilai variabel *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* secara bersama-sama sebesar 52,5% menunjukkan tingkat pengaruh yang kuat, sedangkan sisanya sebesar 47,5% yang disebabkan oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapt Perdana Pernalang. Berdasarkan hasil dari pengujian maka diperoleh pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis regresi linear berganda diperoleh *quality of work life (QWL)* pada uji t memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *quality of work life (QWL)* secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *quality of work life (QWL)* di PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang masih belum berkualitas, contohnya tidak ada sistem imbalan yang inovatif seperti memberikan penghargaan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung baik secara fisik maupun psikis karyawan. Dengan mengutamakan kenyamanan karyawan, adanya pemberian imbalan diluar gaji pokok, lingkungan kerja fisik yang sehat, PT Gemilang Sapta Perdana Pemasang dapat meningkatkan *quality of work life (QWL)* karyawan dan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini diperkuat dengan teori Luthans dalam (Hermawati Adya, 2016:6) yang menyatakan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya rasa hormat terhadap orang-orang di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pentingnya peran kualitas kerja bagi organisasi untuk mengubah suasana tempat kerja guna meningkatkan kualitas kehidupan kerja baik secara teknis maupun manusiawi.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang harus mampu menerapkan *quality of work life* (QWL) secara maksimal, dengan demikian maka akan meningkatkan karyawan untuk memiliki sikap loyal dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan. PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang juga harus bisa menciptakan kehidupan kerja yang baik dengan berbagai upaya salah satunya adalah dengan sistem imbalan yang inovatif seperti pemberian *reward* atau pun pengakuan atas capaian karyawan, selain itu perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, secara fisik dan psikis karyawan. Dengan begitu karyawan akan merasa dihargai dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Haryati Mohune (2023) yang menyatakan bahwa *quality of work life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Telkom wilayah VI Kalimantan unit plaza Telkom group Balikpapan.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil output SPSS 25 yang menyatakan bahwa nilai uji parsial (uji t) komunikasi organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak

dan H_1 diterima, artinya komunikasi organisasi secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang. Dengan demikian artinya komunikasi di PT Gemilang Sapta Perdana tidak efektif dan tidak terjalin dengan baik. Seperti sering terjadi kesalahan karena komunikasi yang tidak jelas, alat komunikasi juga tidak tersedia. Peran atasan dalam memberikan saran kepada bawahannya sangat penting bagi karyawan. Begitu juga dengan alat komunikasi, alat komunikasi di dalam perusahaan dapat membantu karyawan menjalin hubungan dan juga lebih efektif ketika bekerja. Maka dari itu, PT Gemilang Sapta Perdana Pematang harus lebih memperhatikan komunikasi yang terjadi dari atasan ke bawahan maupun antar karyawan. Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dengan satu sama lain pasti akan lebih merasa nyaman ketika bekerja.

Implikasi teoritis penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter dalam (Ambar sri lestari, 2021:3) yang menyatakan bahwa komunikasi yang ada pada organisasi adalah mekanisme dasar dimana para anggota saling berbagi rasa kesal dan senang dalam menjalankan kegiatan di organisasi tersebut. Komunikasi berperan penting dalam organisasi, salah satunya sebagai sarana menyelesaikan tugas-tugas yang telah tersusun dan sistematis.

Implikasi praktis komunikasi dalam sebuah organisasi adalah hal yang penting. Apabila komunikasi di PT Gemilang Sapta Perdana

Pemalang sudah terjalin dengan baik maka hubungan antar karyawan pun akan semakin erat, komunikasi yang baik meliputi efektifitas dari komunikasi. Komunikasi juga mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja dalam sebuah tim. Peran pemimpin dalam memberikan arahan dalam setiap tugas juga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Sudrajat, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen QA bagian QC PT X Garment Kabupaten Tasikmalaya. Dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan yang cukup besar terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani & Prianto, 2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil output SPSS 25 yang menyatakan bahwa nilai uji parsial (uji t) *work life balance* mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *work life balance* secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap

turnover intention karyawan. Dengan demikian, masih banyak karyawan yang belum bisa mencapai *work life balance*, karyawan yang sudah berkeluarga dan sering melakukan tugas ke luar kota akan lebih banyak kehilangan mereka dengan keluarga. Sementara jam kerja yang kurang fleksibel juga mempengaruhi keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Jam kerja di PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang yaitu 6 hari kerja dengan 9 jam kerja perhari tidak termasuk tugas di luar kota yang bisa mencapai 2-3 hari. Sementara budaya kerja karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pemalang akan meningkat pada akhir bulan yang menyebabkan sering adanya lembur.

Implikasi teoritis hasil penelitian ini didukung oleh teori dari Moorhead dan Griffin dalam (Haerani et al., 2023:31) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan keadaan seimbang antara dua tuntutan yaitu tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarganya.

Implikasi praktis dalam hasil penelitian ini apabila karyawan sudah mencapai *work life balance* yang meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka secara tidak langsung niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun dan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di satu perusahaan. Hal ini juga dapat didukung oleh perusahaan dengan

kebijakan-kebijakan seperti jam kerja yang fleksibel, program yang mendukung karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisya (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. Dengan demikian, *work life balance* memiliki hubungan yang cukup besar terhadap *turnover intention* karyawan.

4. Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL), Komunikasi Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0.000. Adapun kriteria pengujian menentukan bahwa jika nilai probabilitas (Sig) < 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian karena 0,000 < 0,05 dan untuk F hitung yaitu 14.284. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0,525 artinya nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% menunjukkan besarnya proporsi total nilai-nilai variabel *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* secara simultan sebesar 52,5% menunjukkan tingkat pengaruh

yang kuat, sedangkan sisanya sebesar 47,5% yang disebabkan oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Program *quality of work life* (QWL) pada dasarnya adalah upaya untuk mencari cara yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang maksimal dan bisa mempertahankan karyawan. Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang ada di dalam satu organisasi dan meliputi komunikasi atas ke bawah, komunikasi bawah ke atas, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal. Komunikasi yang efektif terjadi ketika pengirim pesan memberi informasi yang jelas dan penerima pesan dapat memahami isi pesan dengan baik. Sementara *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana karyawan dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. *Quality of work life* (QWL) yang baik akan mendukung dan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak memiliki pemikiran untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Komunikasi organisasi yang efektif juga akan membuat hubungan karyawan terjalin dengan baik, komunikasi dari pimpinan kepada bawahannya berupa arahan atau penugasaan yang jelas membuat karyawan dapat bekerja dengan efektif dan sesuai dengan tugas yang diberikan. *Work life balance* yang tercapai juga dapat mempengaruhi semangat karyawan untuk bekerja dan tidak

berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini memperkuat pendapat bahwa *quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil uji t maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang. Dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$.
2. Berdasarkan dari hasil uji t maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang. Dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$
3. Berdasarkan dari hasil uji t maka dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang. Dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$
4. Berdasarkan dari hasil uji F maka dapat disimpulkan bahwa *Quality of work life* (QWL), komunikasi organisasi dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang. Dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien

determinasi sebesar 0.525 atau 52.5% sedangkan sisanya sebesar 47.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan kepada karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pematang adalah sebagai berikut :

1. *Quality of Work Life (QWL)*

Bagi PT Gemilang Sapta Perdana Pematang sebaiknya perlu memperhatikan lingkungan kerja, dengan memastikan tempat kerja yang aman dan memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja sehingga karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja. Contohnya dengan memberikan design ruangan yang menarik dengan cat dinding cerah dapat memberikan energi positif untuk karyawan, pencahayaan juga harus cukup terang agar karyawan dapat bekerja dengan fokus, selain itu sirkulasi udara juga harus diperhatikan agar udara di ruangan tidak terasa lembab untuk karyawan.

Memberikan penghargaan atas pencapaian dan kontribusi karyawan, seperti pemberian imbalan diluar gaji pokok contohnya insentif dan pemberian penghargaan berupa pengakuan sebagai karyawan terbaik atau reward berupa sertifikat kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus, sangat penting karena secara tidak langsung penghargaan tersebut dapat dijadikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan tidak berpikir untuk meninggalkan

perusahaan. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Contohnya setiap mengadakan agenda diluar pekerjaan ataupun progres dari perusahaan, karyawan harus dilibatkan meskipun hanya sekedar ditanya pendapatnya, hal tersebut akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya.

2. Komunikasi Organisasi

Menciptakan komunikasi terbuka yang dapat membuat seluruh karyawan PT Gemilang Sapta Perdana Pernalang merasa nyaman menyampaikan pendapat, ide, dan kekhawatiran mereka contohnya seperti membuat platform aspirasi untuk karyawan atau mengadakan pertemuan untuk membahas hal-hal dalam pekerjaan.

Sediakan alat komunikasi telfon untuk mempermudah komunikasi antar karyawan di dalam kantor khususnya di bagian reseptionis yang terhubung dengan setiap ruang kerja agar lebih efektif. Contohnya pada bagian resepsionis, alat komunikasi pada bagian resepsionis sangat penting, karena jika ada tamu atau pun klien yang datang resepsionis bisa menghubungi karyawan yang dituju melalui telfon, tidak harus mencari secara langsung, hal tersebut akan mengganggu kenyamanan tamu karena harus menunggu lama.

Pemimpin harus memberikan contoh dengan berkomunikasi secara jelas, terbuka, dan mendukung. Memberikan motivasi, arahan dan dorongan kepada karyawan agar terus bekerja dengan maksimal.

3. *Work Life Balance*

Program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi ; Dorong karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hindari budaya lembur yang berlebihan dan berikan waktu istirahat yang cukup.

Karyawan juga harus memiliki manajemen waktu yang efektif ; Prioritaskan tugas dan kelola waktu dengan baik. Gunakan daftar tugas dan teknik manajemen waktu. Batasi gangguan dan fokus pada pekerjaan saat di kantor agar lebih produktif dan mengurangi kebutuhan untuk lembur.

Lakukan aktivitas fisik secara rutin, makan dengan baik, dan cukup tidur. Dan manfaatkan waktu istirahat untuk relaksasi dan aktivitas yang menyenangkan.

4. Penelitian ini masih memiliki kekurangan , sehingga bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan untuk memperdalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya variabel *quality of work life (QWL)*, komunikasi organisasi dan *work life balance* diharapkan mampu mengembangkan penelitian pada objek yang berbeda dan dengan populasi dan sampel yang lebih luas.

