

PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN PT X

Refacha Violany Putri¹, Zamralita², Rita Markus Idulfilastris³

¹Program Studi Psikologi Sains Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: refacha.707199203@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 23-12-2020, revisi: 16-10-2023, diterima untuk diterbitkan : 25-10-2023

ABSTRACT

The aim for this research is to know the mediating roles of organizational commitment on employee' quality of work life and turnover intention in company X that moves in sugar cane plantation and factory. This study uses quantitative method and data are collected by questionnaires which involved 102 employees. Three questionnaires are used in this study, those are turnover intention questionnaire, quality of work life questionnaire, and organizational commitment questionnaire. The data collected are then processed using SPSS program with the correlation test. The result show that quality of work life has correlation with organizational commitment ($t=.5359$, $sig=.000$). The quality of work life also correlated with turnover intention ($t=-17.166$, $sig=0.000$). Organizational commitment also correlates with the turnover intention ($t=-5.844$, $sig=.000$). Sobel test result obtained that organizational commitment can be proven as a mediator between quality of work life and turnover intention ($t=2,047$, $p=0.40<0.05$).

Keywords: Turnover intention, quality of work life, organizational commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan komitmen organisasi sebagai mediator hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan tebu dan pabrik gula. Penelitian ini mengambil data dengan menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang melibatkan 102 karyawan. Terdapat tiga buah kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu alat ukur variabel intensi keluar kerja, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program SPSS dengan menggunakan metode uji korelasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kualitas kehidupan kerja terbukti mempunyai peran terhadap intensi keluar kerja melalui komitmen organisasi sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi dengan komitmen organisasi ($t = .5359$ $sig = .000$). Kualitas kehidupan kerja juga berkorelasi dengan intensi keluar kerja ($t = -17.166$, $sig = 0.000$). Komitmen organisasi berkorelasi dengan intensi keluar kerja ($t = -5.844$, $sig = .000$). Hasil uji sobel tes didapat bahwa komitmen organisasi terbukti dapat sebagai mediator antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi keluar kerja ($t = 2.047$, $p = 0.040 < 0.05$).

Kata Kunci: Intensi keluar kerja, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi

1. PENDAHULUAN

PT X merupakan perusahaan perkebunan tebu dan pabrik gula pertama di Indonesia yang terletak di dataran rendah. Lokasi perusahaan yang berada di dataran rendah tersebut, membuat perusahaan terletak di lokasi *remote area* atau daerah terpencil. Untuk menuju pusat kota dari lokasi perusahaan membutuhkan waktu jarak tempuh selama kurang lebih 8 jam dengan menggunakan transportasi darat dan transportasi air. Hal tersebut menyebabkan karyawan harus tinggal di perumahan yang sudah disiapkan perusahaan dan jauh dengan keluarga. Fenomena yang terjadi pada PT X adalah adanya peningkatan pengunduran diri karyawan sejak tiga tahun terakhir. Pada tahun 2015, jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebesar 2,10%, tahun 2016 meningkat menjadi 3,40% dan pada tahun 2017 meningkat tajam sebesar 11.70%.

Berdasarkan hasil *form exit interview* yang dilakukan kepada karyawan yang mengundurkan diri, diketahui bahwa 9% karyawan yang mengundurkan diri disebabkan karena *compensation & benefit*, 19,3% disebabkan karena beban kerja, 40,9% disebabkan karena supervisi atasan, lingkungan pekerjaan yang mencakup keamanan dan fasilitas kesehatan di lokasi perusahaan dan hubungan individu dengan rekan kerja. Sedangkan 30,6% disebabkan karena *work life balance* dan alasan keluarga. Faktor-faktor pengunduran diri diatas erat kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja.

Pengunduran diri karyawan dapat memberikan beberapa kerugian bagi perusahaan, antara lain meningkatkan biaya seleksi, pelatihan karyawan baru dan dapat mengurangi produktivitas organisasi (Joarder et al., 2011). Menurut Tnay et al. (2013) beban kerja dari karyawan yang keluar akan dilimpahkan kepada karyawan yang ada dan dapat menyebabkan produktivitas karyawan lainnya terganggu dan semangat kerjanya akan menurun. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi sehingga dapat mengurangi persentase *turnover* di perusahaan (Srivastava & Kanpur, 2014).

Tahap pertama sebelum karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri adalah, tahap intensi keluar kerja (Yusoff et al., 2015). Salah satu cara untuk mengurangi intensi keluar kerja pada karyawan adalah dengan memperhatikan faktor eksternal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi intensi keluar kerja salah satunya ialah kualitas kehidupan kerja karyawan (Mobley dalam Asmara, 2017). Menurut Cascio (2010) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik dan mental ketika bekerja. Hal ini juga sejalan dengan fenomena yang terjadi di PT X, bahwa faktor terbesar karyawan mengundurkan diri berasal dari faktor eksternal yaitu kualitas kehidupan kerja.

Perusahaan yang memberikan lingkungan yang aman dan sehat dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan (Parvar et al., 2013). Terdapat beberapa penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja dan intensi keluar kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yirik dan Babur (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan intensi untuk tinggal pada karyawan dengan sumbangan peran sebesar 0.23%. Penelitian tersebut didukung oleh temuan yang dilakukan oleh Yusoff et al. (2015) yang juga membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap intensi keluar kerja. Berdasarkan penelitian Yusoff et al. (2015) peran kualitas kehidupan kerja hanya memberikan kontribusi 37,6% terhadap intensi keluar kerja.

Dari hasil temuan-temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kehidupan kerja memiliki peran terhadap intensi keluar kerja namun peran tersebut kecil, sehingga perlu ditambahkan mediator diantara kedua variabel tersebut. Mosadeghard (2013) memaparkan bahwa komitmen organisasi diduga dapat menjadi salah satu prediktor terkuat intensi keluar kerja dan hubungannya dengan kualitas kehidupan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Vandenberghe et al. (2014) juga memaparkan bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak untuk mengurangi intensitas keluar pada karyawan, meningkatkan performa kerja karyawan dan meningkatkan perilaku sukarela karyawan di dalam organisasi.

Hussain et al. (2015) memberikan suatu model penelitian mengenai subyek yang tinggal di kawasan *remote area*. Menurut Hussain et al. (2015) terdapat tiga faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan intensi keluar kerja, faktor-faktor tersebut antara lain; *environmental factor (work life balance & work in remote area)* *organizational factor (leadership*

behavior, growth opportunities, continuous operation) dan *individual factors (age, marital status & education)*. Belum banyak penelitian yang meneliti mengenai karyawan yang bekerja di kawasan *remote area*, sehingga adanya latar belakang masalah membuat peneliti terdorong untuk meneliti lebih lanjut peran kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar kerja pada karyawan pada PT X.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT X sejumlah 102 orang. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan dengan tingkat staff dan telah melewati masa kerja lebih dari satu tahun. Hal ini dilakukan dikarenakan pengunduran diri terbanyak dilakukan di level staff. Peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung di lapangan, untuk memastikan bahwa semua partisipan mengerjakan dengan benar. Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar kerja. Untuk melihat gambaran mengenai ketiga variabel dalam penelitian ini, mengolah data menggunakan bantuan aplikasi SPSS Statistics 20. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu *purposive sampling* yang artinya sampel ditentukan berdasarkan karakteristik subjek.

Instrumen alat ukur yang digunakan adalah dengan mengumpulkan data primer berupa angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan 3 alat ukur yang sudah diadaptasi. Alat ukur kualitas kehidupan kerja yang digunakan merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara (2014) dengan menambahkan dua dimensi lain yaitu *supervisory* dan *job characteristic* berdasarkan teori dari Walton (1973). Alat ukur ini terdiri dari 47 butir yang memiliki 10 dimensi kualitas kehidupan kerja. Untuk mengukur intensi keluar kerja, penulis menggunakan alat ukur yang juga sudah dikembangkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara (2016). Jumlah butir pada alat ukur intensi keluar kerja sebanyak 10 butir. Sedangkan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, peneliti menggunakan alat ukur yang sudah dikembangkan oleh Universitas Tarumanagara (2006). Alat ukur tersebut menggunakan 36 butir pernyataan dan mengukur 3 dimensi yaitu *continuance commitment*, *affective commitment*, dan *normative commitment*. Jumlah soal pada alat ukur komitmen organisasi sebanyak

Peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk seluruh alat ukur. Uji reliabilitas alat ukur dilakukan dengan membandingkan koefisien Alpha Cronbach pada alat ukur dengan standar minimal yang diterima yaitu $\alpha > .50$. Jika uji validitas seluruh butir memiliki r di atas 0.2 maka butir dinyatakan valid.

Tabel 1
Ringkasan Uji Reliabilitas Alat Ukur

Alat Ukur	Reliabilitas (Alpha's Cronbach)
Intensi Keluar Kerja	0.895
Kualitas Kehidupan Kerja	0.767
Komitmen Organisasi	0.926

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat empat hipotesis yaitu ; kualitas kehidupan kerja berhubungan secara negatif dengan intensi keluar kerja, kualitas kehidupan kerja berhubungan secara positif dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi berhubungan secara negatif dengan intensi keluar kerja dan komitmen organisasi berperan sebagai mediator diantara kualitas kehidupan kerja dengan intensi keluar kerja.

Dalam menguji keempat hipotesis tersebut maka dilakukan pengujian peran komitmen organisasi sebagai mediator antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi keluar kerja. Berdasarkan uji regresi yang telah dilakukan, dapat terlihat bahwa kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT X terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($t = 0.5359$, $p = 0.000 < 0.05$), yang berarti bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Kualitas kehidupan kerja juga terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar kerja ($t = -17.166$ dan $p = 0.000 < 0.05$) yang berarti bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Variabel komitmen organisasi juga terbukti mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar kerja ($t = -.5844$ dan $p = 0.000 < 0.05$) yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin rendah intensi keluar kerja.

Untuk melihat peran komitmen organisasi sebagai mediator antara kualitas kehidupan kerja dan intensi keluar kerja maka peneliti menggunakan *sobel test*. *Sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, didapat bahwa $t = 2.047$ dan $p = 0.040 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbukti merupakan mediator antara kualitas kehidupan kerja dan intensi keluar kerja.

Peneliti juga melakukan uji korelasi antar dimensi variabel kualitas kehidupan kerja dengan intensi keluar kerja. Berdasarkan uji regresi yang sudah dilakukan, didapat hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berperan secara signifikan terhadap intensi keluar kerja ($F = 52.221$; $p < 0.05$). Kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 85,2% pada intensi keluar kerja, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Selain itu, peneliti juga melakukan uji korelasi antar dimensi komitmen organisasi dengan intensi keluar kerja. Berdasarkan pengujian regresi yang sudah dilakukan, didapat hasil bahwa komitmen organisasi berperan secara signifikan terhadap intensi keluar kerja ($F = 197.927$; $p < 0.05$). Komitmen organisasi memberikan kontribusi ($R^2 = 0.858$) sebesar 85,8% pada intensi keluar kerja, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Penelitian ini juga menguji dimensi kualitas kehidupan kerja yang berkorelasi dengan intensi keluar kerja. Dimensi kualitas kehidupan kerja yang berkorelasi dengan intensi keluar kerja antara lain: (a) *safe and healthy environment*; (b) *co-worker*; (c) *constituanalism in the work organization*; dan (d) *opportunity for career growth*.. Sedangkan semua dimensi komitmen organisasi berperan terhadap intensi keluar kerja, dimensi tersebut antara lain *continuance commitment*, *normative commitment* dan *affective commitment*.

Peneliti juga melakukan pengujian variabel kontrol dengan melakukan uji beda mean. Uji beda mean dilakukan dengan pendekatan statistik parametrik dikarenakan sebaran data pada variabel intensi keluar kerja dinyatakan normal dengan $p = 0.121 (> 0.05)$. Pertama, peneliti melakukan pengujian uji *independent sample t-test* pada tingkat pendidikan yang terbagi menjadi dua kelompok, yaitu SMA/SMK dan D3. Berdasarkan uji tersebut didapat hasil bahwa tidak ada perbedaan intensi keluar kerja karyawan ditinjau dari tingkat pendidikan. Kedua, peneliti melakukan uji beda mean pada intensi keluar kerja karyawan ditinjau dari department. Berdasarkan pengujian tersebut didapat hasil bahwa tidak ada perbedaan intensi keluar kerja karyawan ditinjau dari department. Ketiga, peneliti melakukan uji beda mean pada intensi keluar kerja ditinjau dari usia karyawan. Didapat hasil bahwa ada perbedaan intensi keluar kerja ditinjau dari usia karyawan. Terakhir, peneliti melakukan pengujian uji beda mean intensi keluar kerja pada karyawan ditinjau

dari tahun mulai bekerja. Tahun mulai bekerja karyawan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu tahun 2015, 2016 dan 2017. Berdasarkan pengujian tersebut didapat hasil bahwa tidak ada perbedaan intensi keluar kerja ditinjau dari tahun mulai bekerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja terbukti berhubungan secara positif dengan komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja berhubungan secara negatif dengan intensi keluar kerja, komitmen organisasi berhubungan secara negatif dengan intensi keluar kerja dan komitmen organisasi terbukti berperan sebagai mediator antara kualitas kehidupan kerja dan intensi keluar kerja. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian per-dimensi yang dilakukan, hanya 4 dimensi kualitas kehidupan kerja yang berhubungan dengan intensi keluar kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusof, Rimi dan Meng (2015) bahwa tidak seluruh dimensi kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi dengan intensi keluar kerja. Pada hasil pengujian dimensi komitmen organisasi terbukti bahwa ketiga dimensi komitmen organisasi tersebut berpengaruh terhadap intensi keluar kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yusof, Rimi dan Meng (2015) bahwa intensi keluar kerja berkorelasi dengan ketiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Jika dianalisa dengan *Social Exchange Theory*, maka hasil penelitian ini mendukung teori yang telah dikembangkan oleh Hommans. Salah satu bentuk pertukaran yang dapat terjadi dalam organisasi adalah pertukaran antara dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan. Dalam kata lain, bila karyawan puas didalam suatu organisasi maka ia cenderung setia dan menjalankan tugas dengan baik.

Saran dari hasil penelitian ini diharapkan, jika ingin meneliti mengenai pekerja dikawasan *remote area* dapat ditambahkan metode observasi. Hal ini dirasa perlu mengingat subyek yang diteliti berbeda dengan subjek di industri lainnya. Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat ditambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau stress kerja, mengingat kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi keluar kerja.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Ucapan terimakasih disampaikan kepada berbagai pihak antara lain manajemen perusahaan, department *human resources development* yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian, dan karyawan-karyawan PT X yang terlibat dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Cascio, W. F (2010). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill.
- Harhara, A. S., Sigh, S. K., & Hussain, M. (2015). Correlates of employee turnover intentions in oil and gas industry in the UAE. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(3), 493-504.
- Joarder, M. H., Sharif, M. Y., & Ahmmed, K. (2011). Mediating role of affective commitment in HRM practices and turnover intention relationship: A study in a developing context. *Business & Economics Research Journal*, 2(4).
- Mosadeghard, M. N. (2013). Quality of working life and turn over intention implication for nursing management. *International Journal of Research in Nursing*, 4(2), 47-54.
- Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life of employees

- in steel authority of India, Salem. *International Journal of Electronic Marketing and Retailing*, 3(6), 1-15.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: Key elements & it's implications. *Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Panaccio, A. (2014). Affective commitment to organizations and supervisors and turnover: a role theory perspective. *Journal of Management*, 43(7), 2090-2117. <https://doi.org/10.1177/0149206314559779>.
- Yirik, S. & Babur, S. (2014). A study aiming to determine the effect of quality of work life perception of workers of tourism sector on their intention of staying at their job. *Mediterranean Journal of Social Science*, 5(19), 54-61.
- Yusoff, Y. M., Rimi, N. N., & Meng, C. H. (2015). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. *Problems and Perspectives in Management*, 13(2), 357-364.