

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap *Turnover Intention* Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. XYZ”, dapat ditarik kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa variabel X yaitu *quality of work life* masih tergolong rendah berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ. Dari kedelapan dimensi yang diteliti yaitu *adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, the total life space, dan social relevance*, mayoritas karyawan memilih jawaban yang tersebar pada kategori “tidak puas” dan “sangat tidak puas” kepada pertanyaan-pertanyaan yang diberikan di kuesioner. Karyawan merasa bahwa banyak faktor dan sebab yang menjadikan kualitas kehidupan kerja mereka kurang baik. Beberapa faktor yang menjadi penyebab dari rendahnya *quality of work life* berdasarkan persepsi karyawan di PT. XYZ adalah mengenai tunjangan yang tidak di berlakukan di PT. XYZ, perlengkapan keamanan dan perlindungan yang tidak disediakan oleh perusahaan di area kantor, tidak puasnya karyawan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka, tidak puasnya karyawan terhadap pengunduran diri di perusahaan dengan frekuensi yang sering, relasi dengan rekan kerja di kantor yang dianggap belum cukup baik oleh karyawan, *respect* perusahaan terhadap karakteristik dan kekhasan karyawan yang dinilai tidak memuaskan untuk karyawan, tidak puasnya karyawan terkait dengan pengaruh pekerjaan terhadap waktu senggang mereka, dan ketidakpuasan karyawan terhadap *communitarian integration* (kontribusi kepada masyarakat) yang dilakukan oleh perusahaan. Hal-hal tersebut membuat *quality of work life* berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ tergolong rendah.
2. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa variabel Y yaitu *turnover intention* tergolong tinggi berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ. Hal tersebut didukung dari hasil ketiga dimensi yang diteliti yaitu *thinking of quitting, intention to search, dan intention to quit*. Mayoritas karyawan

memilih jawaban “setuju” dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diberikan di kuesioner. Hal tersebut didukung dengan fakta bahwa dengan banyaknya faktor yang membuat *quality of work life* karyawan rendah, juga keinginan untuk keluar atau *turnover intention* mereka menjadi tinggi. Banyaknya karyawan yang berpikiran bahwa dengan bekerja di tempat lain, mereka akan lebih banyak mendapatkan keuntungan yang tidak bisa mereka dapatkan di PT. XYZ. Berdasarkan informasi dari hasil penelitian yang di dapat, karyawan PT. XYZ di dominasi oleh generasi milenial dengan kecenderungan memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan, perusahaan harus berhati-hati dan lebih memperhatikan keberlangsungan karyawannya di kantor agar bisa membuat karyawannya bertahan.

3. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa variabel X yaitu *quality of work life* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Berarti pada setiap peningkatan *quality of work life*, maka akan menyebabkan penurunan terhadap *turnover intention* dari karyawan PT. XYZ. Hal tersebut membuktikan bahwa *quality of work life* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan oleh PT. XYZ, diantaranya sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan variasi dari jenis kompensasi yang ada di perusahaan. Sejauh ini karyawan diberikan satu jenis kompensasi berupa kompensasi finansial langsung, sebaiknya perusahaan memberikan penambahan kompensasi dari sisi kompensasi finansial tidak langsung. Salah satu bentuk dari kompensasi tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan yang berguna untuk karyawan dalam jangka panjang. Dengan demikian, karyawan merasa aman dan terjamin untuk terus bekerja di perusahaan.
2. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki gaya kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemimpin dari perusahaan perlu mengetahui dan mengidentifikasi gaya kerja karyawan yang beragam tersebut agar menguntungkan kedua belah pihak. Dengan memahami gaya kerja karyawan yang berbeda-beda,

perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman dan efektif agar performa dan produktivitas karyawan dalam bekerja juga dapat meningkat. Gaya kerja yang disarankan untuk PT. XYZ adalah yang sifatnya dua arah, pemimpin maupun karyawan sama-sama bisa mengeluarkan ide maupun pendapat yang bisa didengarkan dan dipertimbangkan. Dengan begitu, karyawan juga akan merasa nyaman untuk tetap berada di perusahaan.

3. Keluhan karyawan mengenai ketidakpuasan mereka terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh PT. XYZ hendaknya diperhatikan. Perusahaan perlu mengevaluasi *job description* dari setiap posisi yang ada. Perusahaan disarankan untuk membuat *job description* tertulis di perusahaan, sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan jelas. Dalam hal ini, pimpinan dan karyawan perlu melakukan *job analysis*. Dengan begitu, perusahaan dan karyawan sama-sama mengerti tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Hal tersebut diharapkan dapat membuat karyawan bekerja secara lebih produktif dan dapat mencegah karyawan untuk memiliki keinginan keluar dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., & Lena, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Bindu, J., & Swami, Y. (2014). Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector. *Research Journal of Management Sciences*, 14-17.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., . . . Saputri, V. G. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit (4th edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Fitriani, F. F. (2018, June 27). *Meski Terganjil Aturan, Jumlah Co-working Space di Indonesia Meroket 400%* . Retrieved from Properti: <https://properti.bisnis.com/read/20180627/276/809910/meski-terganjal-aturan-jumlah-co-working-space-di-indonesia-meroket-400>
- Fox, M. (2019, April 8). *58% Of Young Workers Plan to Change Jobs This Year to Get More of This—and It's Not Compensation*. Retrieved from CNBC: Make it: <https://www.cnbc.com/2019/04/08/58percent-of-millennials-plan-to-change-jobs-for-more-learning-opportunities.html>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior, 3rd Edition*. Ithaca: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodman, E. (2015, October 14). *Collaborating or Social Interaction is Not The Priority of People Who Use Coworking Spaces* . Retrieved from Cambridge Business Lounge: <http://www.cambridgebusinesslounge.com/coworking-isnt-coworking/>
- Gunawan, C., & Sutanto, E. M. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 80.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Harsono. (2005). *Kapita Skeletal Neurologi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ketujuh)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar. (2018, October 9). *Co-working Space Tumbuh Berkat Startup*. Retrieved from Liputan 6: <https://www.liputan6.com/tekno/read/3662944/co-working-space-tumbuh-berkat-startup>
- Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. *Job Satisfaction, Commitment Organizational, Comitment Professional, and Turnover Intention*, 6.
- Kheradmand, E., Mohammadreza, Y., & Alireza, L. (2010). The Relation Between Quality of Work Life and Job Performance. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 317-323.
- Korunka, C., Hoonakker, P., & Carayon, P. (2008). Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*.
- Kossen, S. (1993). *Aspek Manusia Dalam Organisasi (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Erlangga.
- Kresna, M. (2016, November 30). *Melacak Muasal Coworking Space di Indonesia*. Retrieved from Tirto.id: <https://tirto.id/melacak-muasal-coworking-space-di-indonesia-b5UK>
- Lau, R., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resources Development Quarterly*, 213.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z., Nor, M. R., Sakat, A. A., & Naim, A. S. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences* (9), 1518-1526.
- Mangkuprawira, S., & Aida, V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mobley, W. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Negara, R. S., & Nurtjahjanti, H. (2012). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Pilot Penerbangan Angkatan Darat

- (PENERBAD) di Semarang dan Jakarta. *EMPATI: Jurnal Karya Ilmiah S1 Vol 2 No 3*.
- Prawitasari, A. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Bengkulu. *Turnover Intention*, 178-180.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robehmed, N. (2013, December 16). *What Is A Startup?* Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/natalierobehmed/2013/12/16/what-is-a-startup/#23d78bbb4044>
- Rokhman, W. (2019). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi Pada BMT di Kudus. *Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM)*, 1135-1145.
- Ronen, S. (1981). *Flexible Working Hours: An Innovation In The Quality of Work Life*. USA: McGraw-Hill Book Company.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Irian Journal Public Health*.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian Journal Public Health: Vol. 35*, 8-14.
- Sari, R. N., Armanu, & Afnan, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1*, 55.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stumpf, C. (2013). Creativity & Space: The Power Of BA in Coworking Spaces. *Unpublished Masters Thesis*, 6-7.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surienty, L., Ramayah, T., Chiun, L., & Tarmizi, A. N. (2014). Quality of Work and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach. *Soc Indic Res.*

- Tanya. (2018, November 5). *The Ultimate List of Millennial Characteristics*. Retrieved from Lucky Attitude UK: <https://luckyattitude.co.uk/millennial-characteristics/>
- Utomo, W. P. (2019). *Indonesia Millennial Report 2019*. Jakarta: IDN Research Institute.
- Walton, R. E. (1980). Quality of Work Life Activities: A Research Agenda. *Journal Professional Psychology: Vol. 11 No. 3*.
- Zaky, M., Nuzar, I., Setyabudi Prayusta, B. D., Saputro, W. E., Wijaya, S. B., & Riswan, M. (2018, December 28). *Mapping & Database Startup Indonesia 2018*. Retrieved from Badan Ekonomi Kreatif: <https://www.bekraf.go.id/pustaka/page/mapping-database-startup-indonesia-2018>