

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
TURNOVER INTENTION BERDASARKAN PERSEPSI
KARYAWAN PT. XYZ**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Nadelia Rachma Purwadhita Budiarto

2015120152

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2020

**THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE ON
TURNOVER INTENTION BASED ON EMPLOYEES'
PERCEPTION IN PT. XYZ**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's
Degree in Management

By:

Nadelia Rachma Purwadhita Budiarto

2015120152

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT PROGRAM**

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2020

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT. XYZ**

Oleh:
Nadelia Rachma Purwadhita Budiarto
2015120152

Bandung, 11 Januari 2020
Ketua Program Sarjana Manajemen,



Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi,



Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Nadelia Rachma Purwadhita Budiarto
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 7 Desember 1997
NPM : 2015120152
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT. XYZ

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri.

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 11 Januari 2020

Pembuat pernyataan: Nadelia Rachma



(Nadelia Rachma Purwadhita Budiarto)

ABSTRAK

Industri perusahaan rintisan atau yang sering disebut dengan perusahaan *startup* sedang marak di Indonesia saat ini. Pasalnya, jumlah perusahaan *startup* terus berkembang. Mapping & Database Startup Indonesia 2018 menyatakan usia *founder* perusahaan *startup* di dominasi oleh Generasi Y (tahun kelahiran 1981-1994). Menurut *United States Census Bureau* dalam Profil Generasi Milenial Indonesia, generasi milenial diartikan sebagai mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan 2000, yang mana Generasi Y masuk dalam kategori senior milenial (Budiati, et al., 2018). Sejalan dengan usia *founder* yang mendominasi perusahaan *startup*, sebagian besar angkatan kerja di Indonesia juga tergolong sebagai generasi milenial. PT. XYZ yang bergerak dalam bidang penyewaan *co-working space* dengan kantor pusatnya yang berlokasi di Jakarta Selatan merupakan salah satu perusahaan *startup* dengan $\pm 90\%$ karyawannya generasi milenial yang menjadi kekuatan juga tantangan bagi perusahaan. *Multi-tasker* dan fleksibel merupakan kekuatan generasi tersebut (Tanya, 2018), namun generasi milenial memiliki karakteristik tersendiri dalam bekerja, yaitu tingkat loyalitas mereka rendah terhadap perusahaan. Tiga faktor teratas yang mendasari generasi milenial berpindah perusahaan adalah fasilitas/pengembangan diri, gaji, dan teman/lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut termasuk dalam komponen *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja). Perusahaan perlu mengelola *quality of work life* karyawannya dengan baik agar karyawan tetap bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara *quality of work life* terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu gambaran situasi yang terjadi di dalam perusahaan di dapatkan melalui data kuantitatif dan di analisa secara kualitatif. Jenis dari penelitian ini adalah *applied research*, yaitu suatu penyelidikan menggunakan metode ilmiah untuk memperoleh solusi yang efektif dari permasalahan yang diteliti dalam dunia bisnis. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 46 responden sebagai populasi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis linier sederhana.

Hasil pengolahan data adalah *quality of work life* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti setiap peningkatan *quality of work life* akan menyebabkan penurunan *turnover intention*. Terkait dengan dimensi *development of human capacities*, penulis memberikan saran PT. XYZ sebaiknya membuat *job description* secara tertulis dan mensosialisasikan kepada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menekan *turnover intention* di lingkungan perusahaan.

Kata kunci: *quality of work life*, *turnover intention*, *startup*, *coworking space*, generasi milenial

ABSTRACT

The industry of startup companies is currently evolving in Indonesia. It is because the number of startup companies continues to grow every year. Based on Mapping & Database Startup Indonesia 2018, the majority of startup companies' founders are dominated by Y Generation (born 1981-1994). According to the United States Census Bureau in the Profile of Indonesian Millennials, the millennial generation is defined as those who born between 1981 and 2000, of which Y Generation belongs to the category of senior millennial (Budiati, et al., 2018). In line with the age of the founders who dominated startup companies, most of the workforce in Indonesia are classified as the millennial generation. PT. XYZ is engaged in co-working space rent with head office located in South Jakarta, is a startup company with the millennial generation employees of 90%. Multi-tasking and flexibility are the strengths of the millennial generation (Tanya, 2018). On the other hand, the millennial generation has the lower level on loyalty as one of their work characteristics. The top three factors that cause the millennials' turnover are facilities/self-development, salary, and friends/work environment. These three factors are included in the component of quality of work life. Companies need to manage employees' quality of work life as well so that employees remain in the company. Therefore, the purpose of this study is to determine the effect between quality of work life and turnover intention based on employees' perception in PT. XYZ.

The method used in this research is descriptive method, a representation of the situation that occurs in the company obtained through quantitative data and analyzed qualitatively. This type of research is applied research, a method investigation that obtain effective solutions for problems related to the business world. This research was conducted by a questionnaire distribution to 46 respondents as participants. Hypothesis testing was using a simple linear analysis.

The result is that the quality of work life has a negative effect on turnover intention. This means that any increase in the quality of work life will cause a decrease in turnover intention. Related to the dimension development of human capacities, the author suggests PT. XYZ should make a job description formally and socialized it to employees. Hopefully, these suggestions will increasing employees' performance and improving the company with the lower rates in turnover intention.

Keywords: quality of work life, turnover intention, startup, co-working space, millennial generation

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dengan judul **“Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap *Turnover Intention* Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. XYZ”**. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian masa kuliah yaitu kepada:

1. Toto Budiarto dan Emi Jumiarsih selaku kedua orang tua penulis atas segala pengorbanan, perhatian, dan kasih sayang yang diberikan tanpa henti dan tanpa mengenal lelah. Terima kasih karena selalu memberikan semangat dan doa dalam setiap langkah. Terima kasih karena selalu memberikan segenap ilmu ikhlas yang membuat penulis menjadi pribadi yang lebih kuat setiap harinya. Semoga segala hal-hal baik selalu menyertai Ibu dan Bapak dimanapun kalian berada.
2. Saudara penulis, yaitu Nadzia Aulia Fitriliani dan Muhammad Fauzi Naufal yang selalu memberikan dukungan dan keyakinan dalam hal apapun, yang selalu ada di segala kondisi. Terima kasih banyak, semoga kalian berdua selalu diberikan yang terbaik.
3. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih banyak atas segala bantuan, motivasi, dukungan, arahan, obrolan, waktu, dan nasihat yang Ibu berikan selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga selesai. Terima kasih banyak, semoga Ibu sehat selalu.
4. Ibu Dr. Istiharini, CMA. yang penulis hormati selaku Kepala Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan dan selaku dosen wali yang selalu membantu dan mendukung penulis selama proses perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si. yang penulis hormati selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh dosen pengajar dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang sudah memberi banyak ilmu serta pembelajaran yang membantu penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh karyawan PT. XYZ yang telah meluangkan waktunya dan membantu

penulis selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.

8. Muhammad Fadil Hartanto selaku pasangan dan teman dekat yang tiada henti mendukung, membantu, memberikan saran dan arahan, menjadi teman diskusi, mendengar keluh kesah, memberi motivasi, dan hal-hal lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini. Terima kasih banyak ya, semoga segala doa dan harapan bisa terwujud satu persatu. Hal-hal baik dan juga doa-doanya menyertai kamu selalu.
9. Sahabat seperjuangan yang selalu menemani dalam menyelesaikan skripsi; Intania Ayu Lestari, Zahra Putri, Muhammad Zeindra Rakhmawan, Dominicus Kevinata, Bramantyo Handoro, Muhammad Irfan, Abdillah Wafi, Rizky Akbar Rianto, Christophorus Romy, dan Thufail Alhakim. Semoga segala usaha, jatuh bangun, dan senang yang kita rasa bisa bertahan lama. Terima kasih banyak untuk segala canda dan tawa yang selalu terselip dalam kondisi apapun. Sehat-sehat selalu untuk kita semua!
10. Sahabat-sahabat penulis "Ityami"; Alizka Bianca, An'nissa Putri, Azaria Nanda, Bella Rizkiantara, Dheazy Putri, Fitriani, Hanifa Andiani, Intania Ayu Lestari, R. R. Majestadewi, Novia Fuji Lestari, Dinda Putri, Raisa Almira, Rosaline, Rajasalya Intensari, Shahnaz S. Azzahra, Silvia Wulandary, Yusinta Putri, dan Zahra Putri yang sudah membuat kehidupan perkuliahan penulis menjadi lebih berwarna.
11. Keluarga "Unispar 2015" yang selalu memberikan tawa dan canda setiap harinya, yang melewati sedih, susah, senang bersama-sama selama masa perkuliahan. Terima kasih banyak Mirza Gumbira, Ryan Anugerah, Adirahman Faisal, Iitsar Tsaqif, Luky Dwi Saputra, Zacky Basya, Ricky Ahmad Yudrian, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini. Terima kasih banyak, semoga pertemanan kita diberi umur yang sangat panjang. Semoga segala harapan dan cita-cita kita semua bisa terwujud. *See you guys on top!*
12. Sahabat-sahabat dekat penulis dari dahulu kala sampai selamanya; Sylviana Tamara Putri, Alinda Zalshabila, Delima, Regina Salsabila, Halidha Zalvaranie, Dudit Narendra, Rifky Henaldi, Ivanda Imaradevi, Argy Rizky Akbar, Elissa Helena Quenta, Shafa Salsabila, Alifia Diandra, Shelin Nabila. Terima kasih karena selalu bertahan sampai hari ini hingga selamanya.
13. Stefani Valencia, Runna Valiya, Resti Pratita, Reyhan Kusumah, Muhammad Helmi, Febrian Eka sebagai teman dekat yang mengisi tiap sore penulis

dengan obrolan dan canda tawa.

14. Kakak serta adik di kampus yang selalu membantu dan memberikan perspektif baru; Hariztsani Billy, Fadhi Rahman Suhendar, Marizka Ramadhany, Kevin Pardede, Ayala Maghfira, Adwin Suhanda, Nabila Safira Imantiana, Dicky Prayudi, dan Andre Pradipta.
15. Keluarga besar HMPSM UNPAR yang telah mengajarkan banyak hal di masa perkuliahan sehingga penulis bisa berdiri seperti sekarang. Terima kasih banyak, segala obrolan yang tak mengenal lelah dan tak mengenal waktu selalu sangat berharga untuk penulis.
16. Keluarga besar Manajemen Unpar 2015 lainnya yang menjadi rekan seperjuangan penulis selama masa perkuliahan.
17. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas doa, semangat, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, semoga Tuhan YME membalas kebaikan semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian masa studi perkuliahan.

Bandung, Januari 2020

Nadelia Rachma Purwadhita Budiarto

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1 <i>Quality of Work Life</i>	7
2.1.1 Definisi <i>Quality of Work Life</i>	7
2.1.2 Komponen <i>Quality of Work Life</i>	8
2.1.3 Manfaat <i>Quality of Work Life</i>	9
2.1.4 Bentuk <i>Quality of Work Life</i>	10
2.1.5 Dampak <i>Quality of Work Life</i>	10
2.1.6 Dimensi <i>Quality of Work Life</i>	11
2.1.7 Cara Meningkatkan <i>Quality of Work Life</i>	12
2.2 <i>Turnover Intention</i>	12
2.2.1 Definisi <i>Turnover</i>	12
2.2.2 Definisi <i>Turnover Intention</i>	13
2.2.3 Dampak <i>Turnover Intention</i>	14

2.2.4	Faktor-Faktor Pada <i>Turnover Intention</i>	14
2.2.5	Dimensi <i>Turnover Intention</i>	16
2.3	Penelitian Terdahulu	16
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN		18
3.1	Metode Penelitian	18
3.1.1	Jenis Sumber Data.....	18
3.1.2	Teknik Pengumpulan Data	19
3.1.3	Populasi Penelitian.....	19
3.1.4	Operasionalisasi Variabel.....	20
3.1.5	Pengukuran Variabel.....	25
3.1.6	Uji Validitas	26
3.1.7	Uji Reliabilitas	28
3.1.8	Pengujian Hipotesis	29
3.1.9	Uji Normalitas.....	29
3.1.10	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	30
3.1.11	Uji Koefisien Determinasi	30
3.2	Objek Penelitian.....	31
3.2.1	Struktur Organisasi	32
3.2.2	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	33
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		36
4.1	Analisis Deskriptif Variabel.....	36
4.2	Analisis Deskriptif Variabel <i>Quality of Work Life</i>	37
4.2.1	<i>Adequate and Fair Compensation</i>	37
4.2.2	<i>Safe and Healthy Environment</i>	39
4.2.3	<i>Development of Human Capacities</i>	41
4.2.4	<i>Growth and Security</i>	43
4.2.5	<i>Social Integration</i>	44
4.2.6	<i>Constitutionalism</i>	46

4.2.7	<i>The Total Life Space</i>	47
4.2.8	<i>Social Relevance</i>	49
4.3	Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	50
4.3.1	<i>Thinking of Quitting</i>	50
4.3.2	<i>Intention to Search</i>	52
4.3.3	<i>Intention to Quit</i>	53
4.4	Analisis Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	54
4.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	54
4.4.2	Analisis Menggunakan Regresi Linier Sederhana <i>Quality of Work Life</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	55
4.4.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi	55
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		56
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN.....		63
RIWAYAT HIDUP.....		99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Nama Generasi dan Tahun Kelahiran	2
Tabel 1.2 Tabel Angkatan Kerja di Indonesia per Agustus 2018.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel <i>Quality of Work Life</i> (X).....	21
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	24
Tabel 3.3 Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai Variabel <i>Quality of Work Life</i>	25
Tabel 3.4 Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai Variabel <i>Turnover Intention</i>	25
Tabel 3.5 Kriteria Uji Validitas.....	26
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Quality of Work Life</i>	26
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	28
Tabel 3.8 Kriteria Cronbach's Alpha	28
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas <i>Quality of Work Life</i>	29
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	29
Tabel 3.11 Jenis Kelamin Responden	33
Tabel 3.12 Pendidikan Terakhir Responden.....	33
Tabel 3.13 Lama Bekerja di PT. XYZ	34
Tabel 3.14 Usia Responden	34
Tabel 3.15 Divisi di PT. XYZ.....	35
Tabel 4.1 Jawaban Responden Pertanyaan Dimensi <i>Adequate and Fair Compensation</i>	37
Tabel 4.2 Jawaban Responden Pertanyaan Dimensi <i>Safe and Healthy Environment</i>	39
Tabel 4.3 Jawaban Responden Pertanyaan Dimensi <i>Development of Human Capacities</i>	41
Tabel 4.4 Jawaban Responden Pertanyaan Dimensi <i>Growth and Security</i>	43
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pertanyaan Dimensi <i>Social Integration</i>	44
Tabel 4.6 Jawaban Responden Pertanyaan Dimensi <i>Constitutionalism</i>	46
Tabel 4.7 Jawaban Responden Pertanyaan Dimensi <i>The Total Life Space</i>	47
Tabel 4.8 Jawaban Responden Pertanyaan Dimensi <i>Social Relevance</i>	49
Tabel 4.9 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Thinking of Quitting</i>	50
Tabel 4.10 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Intention to Search</i>	52
Tabel 4.11 Jawaban Responden Pernyataan Dimensi <i>Intention to Quit</i>	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Sederhana	54
Tabel 4.18 Hasil Uji T Regresi Linier Sederhana	55

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	55
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Usia <i>Founder</i> Perusahaan <i>Startup</i> 2018.....	1
Gambar 1.2 Faktor Pertimbangan Generasi Milenial Berpindah Perusahaan (%)	3
Gambar 1.3 Model Penelitian	6
Gambar 3.1 Bagan Organisasi PT. XYZ.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	64
Lampiran 2 Identitas Responden.....	74
Lampiran 3 Hasil Tanggapan Kuesioner <i>Quality of Work Life</i>	76
Lampiran 4 Hasil Tanggapan Kuesioner <i>Turnover Intention</i>	84
Lampiran 5 Pedoman Wawancara	85
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas <i>Quality of Work Life</i>	87
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	94
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas <i>Quality of Work Life</i>	96
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	98

BAB 1

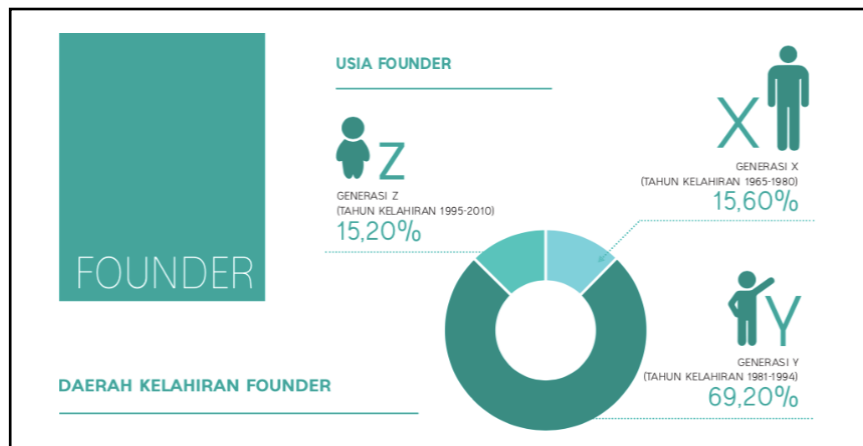
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri perusahaan rintisan atau yang sering disebut dengan perusahaan *startup* sedang marak di Indonesia saat ini. Pasalnya, jumlah perusahaan *startup* terus berkembang. Dilansir dari data Mapping & Database Startup Indonesia 2018 yang dikeluarkan oleh Badan Ekonomi Kreatif Indonesia (BEKRAF) dan Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI), Indonesia memiliki 992 perusahaan *startup* dengan empat bidang usaha yang berbeda-beda (Zaky, et al., 2018). Empat bidang usaha tersebut ialah bidang *e-commerce* (352 *start-up*), bidang *financial technology* (53 *startup*), bidang *game* (55 *startup*), dan bidang lainnya (532 *startup*). Menurut The American Heritage Dictionary yang dilansir dari laman berita Forbes.com, perusahaan *startup* adalah sebuah bisnis atau usaha yang belum lama beroperasi (Robehmed, 2013). Perusahaan *startup* juga seringkali disebut sebagai perusahaan baru yang berada dalam fase pengembangan dan penelitian untuk menemukan pasar yang tepat.

Mapping & Database Startup Indonesia 2018 menyatakan usia *founder* perusahaan *startup* di dominasi oleh Generasi Y (tahun kelahiran 1981-1994) yang dapat dilihat di Gambar 1.1.

Gambar 1.1
Usia Founder Perusahaan Startup 2018



Sumber: Mapping & Database Startup Indonesia 2018

Menurut *United States Census Bureau* dalam Profil Generasi Milenial Indonesia, generasi milenial diartikan sebagai mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai

dengan 2000, yang mana Generasi Y masuk dalam kategori senior milenial (Budiati, et al., 2018).

Tabel 1.1
Tabel Nama Generasi dan Tahun Kelahiran

Nama Generasi	Tahun Kelahiran
<i>Baby Boomers</i>	1960 - 1980
Milenial	1981 - 2000
Z	2001 - 2010
Alfa	2010 - <i>present</i>

Sumber: *United States Census Bureau*, data diolah penulis

Sejalan dengan usia *founder* yang mendominasi perusahaan *startup*, sebagian besar angkatan kerja di Indonesia juga tergolong sebagai generasi milenial. Berikut ini adalah data angkatan kerja yang dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2018:

Tabel 1.2
Tabel Angkatan Kerja di Indonesia per Agustus 2018

Generasi	Jumlah Angkatan Kerja	Jumlah Angkatan Kerja (%)
<i>Baby Boomers</i>	49.625.843	44,47%
Milenial	57.435.983	51,47%
Z	4.535.840	4,06%
Total Angkatan Kerja	111.597.666	100%

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), data diolah penulis

Generasi milenial merupakan mayoritas angkatan kerja sesuai pada Tabel 1.2. Namun, hampir seluruh generasi milenial hanya akan bertahan di suatu perusahaan selama 2-3 tahun, hanya 1 dari 10 yang menyatakan akan bertahan lebih dari 10 tahun di perusahaan (Utomo, 2019). Kondisi tersebut akan menyebabkan generasi milenial memiliki keinginan yang tinggi untuk berpindah ke perusahaan lain. Dari hasil laporan Indonesia Millennial Report 2019, faktor pertimbangan berpindah perusahaan adalah sebagai berikut:

Gambar 1.2

Faktor Pertimbangan Generasi Milenial Berpindah Perusahaan (%)



Sumber: Indonesia Millennial Report 2019

Dari Gambar 1.2, dapat dilihat bahwa tiga faktor teratas yang mendasari generasi milenial berpindah perusahaan adalah fasilitas/pengembangan diri, gaji, dan teman/lingkungan kerja. Generasi milenial memiliki karakteristik tersendiri dalam urusan pekerjaan. Indonesia Millennial Report 2019 menyatakan generasi milenial merupakan generasi yang tingkat loyalitasnya rendah terhadap perusahaan.

Salah satu perusahaan *start-up* di Indonesia yang mengalami kondisi tersebut adalah PT. XYZ. PT. XYZ adalah perusahaan *startup* yang didirikan pada tahun 2015 di bidang penyewaan *co-working space* atau ruang kerja bersama. PT. XYZ menawarkan ruang komunal untuk masyarakat Indonesia. Macam-macam produk yang ditawarkan adalah *co-working space*, ruang rapat, dan ruang yang bisa digunakan untuk acara yang bersifat umum. Saat ini, PT. XYZ memiliki 21 cabang yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, dan Bali.

Quality of work life adalah suatu proses dimana organisasi menanggapi kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan karyawan dalam membuat keputusan untuk mendesain kehidupannya di tempat kerja (Robbins dalam Kheradmand, et al., 2010). Kebutuhan karyawan yang dimaksud terkait dengan peningkatan kondisi kerja dan organisasi (Lau & May, 1998). Beberapa hal yang terkait dengan terciptanya

quality of work life adalah fasilitas/pengembangan diri, gaji, dan teman/lingkungan kerja. Hal ini selaras dengan data yang penulis dapat dari Indonesia Millennial Report 2019 dan wawancara tidak terstruktur.

Selain itu, penulis juga mendapat informasi bahwa pekerja di dalam PT. XYZ di dominasi oleh generasi milenial sebesar $\pm 90\%$ dan karyawan paling lama bertahan di perusahaan hanya selama tiga tahun dikarenakan mereka mencari *self improvement* di tempat lain. Oleh karena itu, karyawan PT. XYZ memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, *turnover* yang terjadi di PT. XYZ meningkat dalam dua tahun terakhir (2017-2018) sebanyak $\pm 4\%$. *Turnover* merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi (Lekatompessy dalam Prawitasari, 2014). *Turnover* yang terjadi mengakibatkan PT. XYZ mengeluarkan biaya dan waktu yang lebih untuk proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Hal tersebut mengganggu efisiensi operasional dari PT. XYZ. Terjadinya *turnover* berawal dari adanya *turnover intention*, yaitu perilaku karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja di perusahaan lain (Handoko, 2008). Salah satu usaha yang dapat dilakukan guna mencegah perusahaan memiliki *turnover intention* yang tinggi ialah penyesuaian antara kebutuhan karyawan dan perusahaan yang disebut dengan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life*.

Quality of work life berkaitan tidak hanya dengan kualitas kehidupan di tempat kerja, namun juga kehidupan diluar pekerjaan (Bindu & Swami, 2014). Negara & Nurtjahjanti (2012) menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Begitupun juga dengan hasil yang dikemukakan oleh Surlenty, Ramayah, Chiun, & Tarmizi (2014). Berdasarkan informasi tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Turnover Intention Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. XYZ**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *quality of work life* berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ?
2. Bagaimana *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ?
3. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dimaksud, tujuan penelitian yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Mengetahui *quality of work life* berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ
2. Mengetahui *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ
3. Mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam mengelola *quality of work life*. Kondisi tersebut dapat membantu perusahaan dalam menekan *turnover intention* dari karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuannya.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan serta menjadi bahan referensi penelitian yang bisa berguna untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.

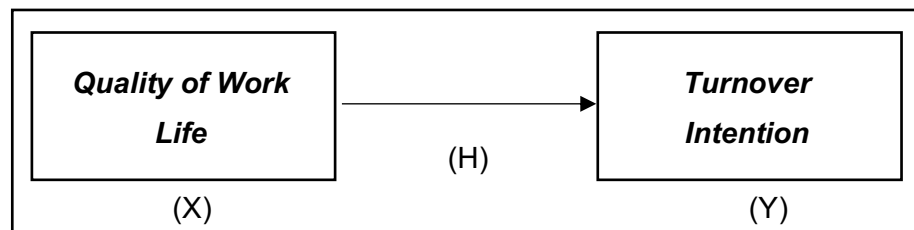
1.5 Kerangka Pemikiran

Quality of work life diartikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja (Lau & May, 1998). Delapan kategori utama dari *quality of work life* 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* (Walton, 1980).

Menurut Whitman dalam (Gunawan & Sutanto, 2013), *turnover intention* diartikan sebagai kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Ada tiga dimensi *turnover intention* yang akan diteliti dalam penelitian ini menurut Mobley dalam (Mahdi, Zin, Nor, Sakat, & Naim, 2012), yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*.

Turnover intention memiliki keterkaitan dengan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life*. Ketidakpuasan terhadap kehidupan kerja merupakan masalah yang akan berpengaruh bagi hampir seluruh pekerja di satu waktu atau lain waktu, yang akan berdampak pada individu itu sendiri (Walton, 1980). Dari hal tersebut, dapat dikatakan *quality of work life* dapat berdampak pada tinggi atau rendahnya *turnover intention* karyawan di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Negara & Nurtjahjanti (2012), menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*, bila *quality of work life* meningkat maka *turnover intention* menurun. Berdasarkan uraian di atas, dibuat suatu model penelitian pada Gambar 1.3 sebagai berikut:

Gambar 1.3
Model Penelitian



Sumber: Olahan Penulis

Hipotesis dari penelitian ini adalah **“Terdapat pengaruh negatif antara *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* berdasarkan persepsi karyawan PT. XYZ”**.