

Quality of Work Life as a Predictor of Employee Turnover Intention

Quality of Work Life Sebagai Prediktor Turnover Intention Karyawan

Nisa Indah Pertiwi¹

¹Psikologi,
Universitas Bhakti Kencana, Indonesia
Email: nisa.indahpertiwi@bku.ac.id

Yoko Jimmy Panjaitan²

²Psikologi,
Universitas Bhakti Kencana, Indonesia
Email: yoko.jimmypanjaitan@bku.ac.id

Fauzan Kamil Munawwar³

³Psikologi,
Universitas Bhakti Kencana, Indonesia
Email: fauzankamilmunawwar@gmail.com

Correspondence:

Yoko Jimmy Panjaitan

Psikologi, Universitas Bhakti Kencana
Email: yoko.jimmypanjaitan@bku.ac.id

Abstract

Employees who resign and leave their job can affect the running of the company and reduce efficiency. Companies need to retain employees, so they do not feel like changing jobs. Turnover Intention can be prevented by working life factors through pleasant, satisfying working conditions, and a prosperous quality of work life. These working conditions are reflected in the quality of work life in the workplace. The purpose of this research is to determine the effect of quality of work life on turnover intention of outsourcing company employees. This research was conducted using a non-experimental quantitative method on 56 employees of an outsourcing company. Quality of work measurement tools adapted quality of work life questionnaires made by Timossi et al. and turnover intention used adaptations and modification measurements from Mobley et al. The data analysis technique used a simple linear regression test. The results showed that quality of work life affects the turnover intention of outsourcing company employees. The constitutionalism aspect has the greatest influence on the quality of work life in influencing employee turnover intention. The implication of this research finding is that to prevent turnover intention, the main concern of outsourcing company management can be directed to ensure that employees are satisfied with the constitutionalism aspect of their work.

Keyword : Quality Of Work Life; Turnover Intention; Employee

Abstrak

Karyawan yang mengundurkan diri dan keluar dari pekerjaan dapat mempengaruhi jalannya perusahaan dan mengurangi efisiensi. Perusahaan perlu mempertahankan karyawan agar tidak merasa ingin berganti pekerjaan (*turnover intention*). *Turnover Intention* dapat dicegah dengan faktor *working life* melalui kondisi kerja yang menyenangkan, memuaskan, dan kualitas kehidupan kerja yang membuat sejahtera. Kondisi kerja tersebut tercermin dalam kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan *outsourcing*. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif non-eksperimental pada 56 orang karyawan sebuah perusahaan *outsourcing*. Alat ukur *quality of work life* mengadaptasi kuesioner *quality of work life* yang dibuat oleh Timossi et al. dan *turnover intention* menggunakan adaptasi dan modifikasi pengukuran dari Mobley et al. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan *outsourcing*. Aspek *constitutionalism* memiliki pengaruh terbesar pada *quality of work life* dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Implikasi dari temuan penelitian ini yaitu untuk mencegah *turnover intention*, perhatian utama pihak manajemen perusahaan *outsourcing* dapat diarahkan untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas pada aspek *constitutionalism* pekerjaan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja; Intensi Turnover; Karyawan

Copyright (c) 2024 Nisa Indah Pertiwi, Yoko Jimmy Panjaitan, & Fauzan Kamil Munawwar

Received 2023-11-16

Revised 2024-01-22

Accepted 2024-03-30



LATAR BELAKANG

Perusahaan *outsourcing* sudah tidak asing lagi pada kalangan industri, termasuk di Indonesia. Perusahaan *outsourcing* dikenal dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan (Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No 19 tahun 2012). Perusahaan ini bisa menjadi solusi alternatif untuk mengatasi kekurangan sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Perusahaan *outsourcing* umumnya menawarkan jasa kebersihan, *catering*, keamanan, dan jasa angkutan karyawan. Perusahaan *outsourcing* memiliki dua jenis karyawan, yaitu karyawan manajemen dan karyawan *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* bekerja pada perusahaan yang menjadi klien perusahaan *outsourcing* (*user*). Namun, pengelolaan karyawan *outsourcing* mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, pengaturan, sampai penggajian dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* (Pertiwi et al., 2022). Perjanjian kerja adalah perjanjian antara perusahaan penerima pemborong atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh di perusahaan penerima pemborong atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak (Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No 19 tahun 2012). Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pada sistem *outsourcing*, perjanjian kerja dilakukan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dan bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa keamanan (*security*) dan kebersihan (*cleaning service*). Perusahaan ini berdiri dan mulai beroperasi semenjak tahun 2012. Karyawan PT XYZ pernah mengundurkan diri dan pindah ke perusahaan *outsourcing* lain. Pimpinan PT XYZ juga merasa khawatir karena banyaknya bermunculan perusahaan *outsourcing* yang menawarkan benefit menarik dan ada yang memberikan insentif lebih besar kepada karyawan.

Penelitian terdahulu dari Pertiwi et al. (2022) menemukan dalam sebuah perusahaan *outsourcing* jasa keamanan bahwa perusahaan tersebut memiliki beberapa catatan untuk efektif sebagai sebuah organisasi. Pengelolaan SDM menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan tersebut, salah satunya terkait sering terjadi pengunduran diri karyawan, terutama karyawan personel satpam (tenaga *outsourcing*). Pengunduran diri yang terjadi dapat mempersulit pihak manajemen karena mengharuskan mencari personel pengganti, sementara penambahan personel baru juga harus dilakukan. Selain itu, personel baru yang mengganti mereka yang keluar, harus dilatih dari awal mulai dari pelatihan dasar. Hal tersebut mengganggu efisiensi perusahaan karena biaya SDM semakin bertambah.

Perusahaan *outsourcing* perlu mempertahankan karyawan agar tidak memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Mobley et al. (1978; dalam Skelton et al., 2018) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan organisasi. Mobley (1977) menyatakan terdapat tiga tahapan

kognitif ketika sebelum individu keluar dari pekerjaannya: gagasan untuk berhenti (*thinking of quitting*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention of search*), dan keinginan untuk berhenti (*intention to quit*). Perusahaan perlu mempertahankan karyawan mulai dari mencegah mereka memiliki keinginan (*intention*) untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan. *Turnover intention* adalah sebuah sikap yang selanjutnya dapat mengakibatkan perilaku *turnover* (pergantian pekerjaan). Niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan dapat berdampak pada perusahaan jika hal tersebut mengarah pada keputusan yang sebenarnya oleh karyawan untuk keluar, karena keinginan berhenti berasal dari individu karyawan bukan keinginan dari perusahaan (Tambunan et al., 2020).

Salah satu upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas yaitu dengan memperhatikan kondisi kerja yang juga berkualitas tinggi (Alzamel et al., 2020). *Turnover intention* dapat dicegah oleh aspek kondisi kerja seperti aspek *payment*, *environment*, *opportunities* dan *personal life vs work*, yang berkaitan dengan konsep *quality of work life*. *Quality of work life* merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas hidup pekerja di tempat kerja (Walton, 1975; Fernandes et al., 2017). *Quality of work life* menunjukkan bagaimana kondisi kerja dapat memberikan kepuasan, mensejahterakan, dan mendukung karyawan untuk bekerja dengan optimal. *Quality of work life* mengacu pada kondisi kehidupan yang lebih baik atau kepuasan ekonomi, sosial, dan spiritual, yang diaplikasikan oleh delapan dimensi *quality of work life*: *adequate and fair compensation*, *safe and healthy working conditions*, *development using human capacity*, *growth and security*, *social integration*, *constitutionalism*, *work and total life space* dan *social relevance of work life* (Walton, 1975).

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan bergantung pada persepsi mereka terhadap kondisi kerja yang mensejahterakan untuk dapat memberikan kepuasan pada pekerjaan dan pada domain kehidupan lainnya. Karyawan bisa jadi memutuskan untuk meninggalkan organisasi berdasarkan asumsi bahwa berhenti adalah proses yang mudah dan bermanfaat bagi kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Mualla et al., 2022; dalam Mohamad et al., 2023). Berdasarkan hasil beberapa penelitian ditemukan bahwa *quality of work life* berkaitan dengan *turnover intention*, seperti penelitian dari Suriyenti et al. (2013) yang menemukan bahwa dimensi *quality of work life* yang terdiri dari perilaku supervisor, karakteristik pekerjaan, dan *work life balance* semuanya berhubungan negatif secara signifikan terhadap niat untuk berpindah, dengan *work life balance* sebagai prediktor paling signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan pada profesional akuntansi di Malaysia.

Selanjutnya penelitian Chegini et al. (2019) menemukan bahwa dimensi *quality of work life* berupa komunikasi, motivasi untuk bekerja, keamanan kerja, dan kebanggaan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat yang bekerja di unit perawatan kritis di Iran. Penelitian Alzamel et al. (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan antara *quality of*

work life dan turnover intention secara parsial yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada perawat Malaysia. Di Indonesia, penelitian Tambunan et al. (2020) menemukan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan sebuah perusahaan ritel. Selain itu, penelitian dari Pratikna (2021) menemukan bahwa berdasarkan persepsi karyawan sebuah perusahaan start-up, quality of work life berpengaruh negatif pada turnover intention.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh quality of work life terhadap turnover intention karyawan perusahaan outsourcing. Penelitian ini mengkaji hubungan prediktif antara quality of work life dan turnover intention pada karyawan perusahaan outsourcing. Tujuan dari perusahaan outsourcing adalah mempersiapkan karyawannya agar cakap bekerja bagi pengguna (user) (Pertiwi et al., 2022), sehingga memiliki karakteristik perusahaan dan pekerjaan yang berbeda dengan perusahaan dan pekerjaan pada umumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non-eksperimental (Christensen, 2007). Untuk mencapai tujuan dari penelitian, maka dilakukan pemilihan terhadap sekelompok subjek. Kriteria subjek yang dijadikan sampel dari penelitian ini adalah merupakan karyawan perusahaan outsourcing PT XYZ Cabang Kota Bandung yang telah bekerja minimal selama dua bulan. Hal ini dimaksudkan agar subjek dapat menghayati aspek-aspek quality of work life pekerjaannya serta sudah tidak dalam masa adaptasi yang berpotensi membiaskan data. Subjek pada penelitian ini berjumlah 56 karyawan perusahaan outsourcing, yang terdiri dari karyawan manajemen (4 orang) dan karyawan outsourcing (52 orang). Pengambilan data penelitian sudah mendapatkan persetujuan dari pimpinan perusahaan. Sebelum pengambilan data, calon partisipan terlebih dahulu mendapatkan penjelasan mengenai penelitian. Partisipan akan mengisi lembar informed consent, form demografi, serta kuesioner quality of work life dan turnover intention.

Variabel pada penelitian ini adalah quality of work life sebagai variabel independen dan turnover intention sebagai variabel dependen. Pengukuran quality of work life dilakukan melalui adaptasi alat ukur quality of work life yang dikembangkan Timossi et al. (2008) berdasarkan model quality of work life dari Walton. Alat ukur yang digunakan adalah skala likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari 1 (sangat tidak puas) hingga 5 (sangat puas). Pada penelitian ini, alat ukur quality of work life terdiri dari 23 item yang menilai delapan dimensi quality of work life yaitu adequate and fair compensation (3 item), safe and healthy working conditions (4 item), development using human capacity (4 item), growth and security (3 item), social integration (1 item), constitutionalism (3 item), work and total life space (2 item) dan social relevance (3 item). Alat ukur quality of work life yang diadaptasi memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,889.

Turnover intention diukur menggunakan adaptasi dan modifikasi instrumen dari Mobley et al. (1978). Alat ukur yang digunakan adalah skala likert dengan lima pilihan jawaban,

mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Pada penelitian ini, kuesioner turnover intention terdiri dari 14 item yang menilai tiga dimensi turnover intention yaitu thinking of quitting (4 item), intention of search (6 item), dan intention to quit (4 item). Alat ukur turnover intention yang diadaptasi memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,939.

Pada penelitian ini digunakan skor cut-off untuk quality of work life dan turnover intention, dengan skor 3 ke atas (>3) dinilai sebagai quality of work life dan turnover intention tinggi, sisanya (<3) dinilai rendah.

Data dianalisis dengan uji regresi linier sederhana, menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi klasik sebagai syarat dapat dilakukannya analisis regresi.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-Plot of regression standardized residual. Nilai residual berdistribusi normal apabila titik-titik data berada di dekat garis diagonal. Berdasarkan gambaran grafik normal P-Plot of regression standardized residual dari data titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi.

Linearitas pada penelitian ini menggunakan Test for linearity ANOVA. Data dapat dikatakan berhubungan secara linear jika nilai deviation from linearity sig. > 0,05. Hasil pengujian didapatkan bahwa nilai deviation from linearity sig. = 0,336. Karena deviation from linearity sig. (0,336) > 0,05, maka data quality of work life dan turnover intention berhubungan secara linear.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Data Demografi Partisipan

Kategori	Frekuensi (N=56)	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	42	75
Perempuan	14	25
Posisi		
Karyawan manajemen	4	7
Karyawan outsourcing	52	93
Usia		
20– 25	20	36
26 – 30	29	52
>30	7	12

Subjek penelitian didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 75%, sedangkan sisanya perempuan sebanyak 25%. Sebanyak 93% subjek penelitian merupakan karyawan outsourcing. Berdasarkan usia, subjek penelitian mayoritas adalah karyawan usia 26 – 30 tahun sebesar 52%.

Tabel 2. Nilai Rata-rata Quality of Work Life dan Turnover Intention

Variabel/Dimensi	Rata-rata
Quality of work life	4,13
Adequate and fair compensation	3,95
Safe and healthy working conditions	4,04

<i>Development using human capacity</i>	4,02
<i>Growth and security</i>	4,29
<i>Social integration</i>	4,27
<i>Constitutionalism</i>	4,15
<i>Work and total life space</i>	4,13
<i>Social relevance</i>	4,32
<i>Turnover Intention</i>	1,95

Data nilai rata-rata yang menggambarkan keadaan *quality of work life* dan *turnover intention* subjek dapat dilihat pada tabel 2. Hasil penelitian menunjukkan secara umum subjek penelitian memiliki nilai *quality of work life* yang tinggi. Dimensi *quality of work life* dengan skor rata-rata tertinggi adalah *social relevance*, diikuti oleh dimensi *growth and security* dan *social integration*. Skor rata-rata terendah adalah dimensi *adequate and fair compensation*. Selanjutnya hasil penelitian pada tabel 2, menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki nilai *turnover intention* yang rendah.

Tabel 3. Koefisien Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	t	Sig	
1	(Constant)	70,488	6,199	0,000
	Quality of Work Life	-0,455	-3,818	0,000

Tabel 3 menunjukkan hasil uji regresi linier sederhana. Model persamaan regresi memiliki pola $Y = a + bX$, yang menunjukkan bahwa X adalah *quality of work life*; sedangkan Y adalah *turnover intention*. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana di tabel 3, maka didapatkan persamaan regresi $Y = 70,488 - 0,455X$.

Selanjutnya hasil uji hipotesis pada tabel 4 memperlihatkan *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan *outsourcing*. Besar kontribusi *quality of work life* terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 21,3%. Sementara itu, sebesar 78,7% dari *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis data pada tabel 4 menunjukkan bahwa dimensi *quality of work life* yaitu *adequate and fair compensation*, *safe and healthy working conditions*, *growth and security*, *constitutionalism*, dan *work and total life space* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan *outsourcing*. Dimensi *constitutionalism* memiliki pengaruh terbesar pada *quality of work life* dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan yakni sebesar 23%. Selanjutnya dimensi dengan kontribusi terbesar kedua sampai terendah secara berurut yaitu *adequate and fair compensation* (20,2%), *growth and security* (13,2%), *safe and healthy working conditions* (12,9%), serta *work and total life space* (10,4%).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Variabel/Dimensi	R	R ²	P	Keterangan
<i>Quality of Work Life * Turnover Intention</i>	0,461	0,213	0,000*	Signifikan
<i>Adequate and fair compensation * Turnover Intention</i>	0,449	0,202	0,001*	Signifikan
<i>Safe and healthy working conditions * Turnover Intention</i>	0,358	0,129	0,007*	Signifikan
<i>Development using human capacity * Turnover Intention</i>	0,169	0,029	0,212	Tidak signifikan
<i>Growth and security * Turnover Intention</i>	0,364	0,132	0,006*	Signifikan
<i>Social integration * Turnover Intention</i>	0,118	0,014	0,385	Tidak signifikan
<i>Constitutionalism * Turnover Intention</i>	0,480	0,230	0,000*	Signifikan
<i>Work and total life space * Turnover Intention</i>	0,322	0,104	0,015*	Signifikan
<i>Social relevance * Turnover Intention</i>	0,143	0,021	0,292	Tidak signifikan

Keterangan: * = $p < 0,05$

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan *outsourcing*. Output dari perusahaan *outsourcing* PT XYZ yaitu jasa keamanan dan kebersihan untuk perusahaan klien (*user*). Tujuan dari perusahaan *outsourcing* adalah mempersiapkan karyawannya agar cakap bekerja di lokasi pengguna (*user*) (Pertiwi et al., 2022). Karyawan, baik karyawan manajemen maupun karyawan *outsourcing* merupakan aset yang dimiliki perusahaan sehingga perlu dipertahankan. Tingkat niat untuk berpindah pekerjaan yang tinggi, mengakibatkan perusahaan kehilangan talenta yang sudah dikelola untuk mencapai tujuan perusahaan (Moslem & Sary, 2021). Oleh karena itu, perlu diidentifikasi faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan. Salah satu variabel yang dianggap penting diteliti yaitu *quality of work life*.

Hasil penelitian ini menemukan *quality of work life* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan *outsourcing*. Artinya, persepsi karyawan perusahaan *outsourcing* terhadap *quality of work life* mempengaruhi kuat lemahnya niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. *Quality of work life* berkontribusi terhadap 21,3% *turnover intention* karyawan. Sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Penelitian ini membuktikan bahwa persepsi karyawan perusahaan *outsourcing* terhadap kehidupan bermakna dari pekerjaan yang berkaitan dengan kepuasan ekonomi, sosial, dan spiritual dapat mempengaruhi kemungkinan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian - penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya keterkaitan antara *quality of work life* dan dimensi-dimensinya dengan *turnover intention* (Alzamel et al., 2020; Chegini et al., 2019; Pratikna, 2021; Surlenty et al., 2013; Tambunan et al., 2020).

Secara umum, karyawan perusahaan *outsourcing* memiliki nilai *quality of work life* yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka merasa puas dengan kualitas kehidupan kerja pada pekerjaan mereka. Artinya, karyawan merasa puas secara finansial, sosial, dan spiritual serta merasa kehidupan dan pekerjaan mereka mempunyai makna. Menurut Jayanegara (2020) *quality of working life* adalah sebuah konsep pada perusahaan yang berkaitan dengan cara berpikir dan perasaan karyawan di tempat kerja, serta berhubungan dengan kehidupan karyawan di luar pekerjaan.

Persepsi karyawan terhadap *quality of work life* dapat mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Karyawan yang puas terhadap kondisi *quality of work life* pekerjaan cenderung tetap bertahan pada pekerjaan dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Secara umum, karyawan perusahaan *outsourcing* memiliki intensi atau niat yang lemah untuk keluar dari pekerjaan. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berubah pekerjaan atau keluar dari perusahaan, sedangkan *turnover* mengacu pada perilaku dari keinginan tersebut yaitu pindah atau keluar dari perusahaan (Kalam & Wibowo, 2022). Terlepas dari kuat atau lemahnya hubungan antara keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) dengan keluarnya karyawan (*actual turnover*), melihat keinginan berpindah karyawan memberikan gambaran ketidakpuasan karyawan pada pekerjaan atau perusahaan, sehingga dapat digunakan oleh perusahaan untuk berupaya mencegah pergantian karyawan yang memerlukan biaya besar (Riggio, 2013).

Karyawan perusahaan *outsourcing* secara umum merasa puas terhadap kualitas kehidupan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil rata-rata seluruh aspek *quality of work life* yang dinilai memuaskan bagi karyawan. Nilai rata-rata tertinggi yaitu pada dimensi *social relevance*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan *outsourcing* mempersepsikan bahwa kesadaran akan tanggung jawab perusahaan kepada masyarakat merupakan aspek yang paling mendukung kepuasan mereka pada *quality of work life*. Saat perusahaan

berusaha untuk meningkatkan aspek-aspek seperti tanggung jawab sosial, karyawan cenderung meningkatkan *self-esteem* mereka (Fernandes et al., 2017).

Di sisi lain, dimensi *adequate and fair compensation* menjadi dimensi dengan nilai rata-rata terendah. Karyawan perusahaan *outsourcing* merasa puas dengan kompensasi yang seimbang dan adil pada pekerjaan mereka. Namun jika dibandingkan, masih ada perusahaan *outsourcing* lain yang memberikan insentif lebih besar kepada karyawannya. Keinginan pekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya dengan penghasilan yang didapatkan dari bekerja (Ilona & Prabowo, 2013). Hal ini perlu menjadi catatan karena dimensi gaji pada kepuasan kerja berhubungan erat dengan niat untuk berpindah (Fadli et al., 2022).

Turnover intention mengacu pada pemikiran karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari alternatif peluang kerja, yang didorong oleh berbagai faktor seperti peningkatan gaji, tunjangan yang lebih baik, peningkatan prospek karir, dan stres kerja (Mobley, 1977; Mohamad et al., 2023). *Turnover intention* merupakan niat secara sadar oleh individu yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dengan berbagai alasan. Dari temuan penelitian ini mengungkapkan dimensi *constitutionalism* mempunyai pengaruh terbesar pada *quality of work life* dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Artinya, aspek *quality of work life* yang paling berperan pada kuat atau lemahnya *turnover intention* karyawan perusahaan *outsourcing* adalah peraturan yang berlaku di tempat kerja yang meliputi apakah perusahaan menghormati hak karyawan, kebebasan berekspresi, serta norma dan aturan yang berlaku. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan melindungi hak-haknya serta menghormatinya maka mereka menilai perusahaan peduli terhadap mereka, karyawan akan merasa *well-being* sebab perusahaan bisa menghargai mereka (Pertiwi et al., 2021).

Menurut Fernandes et al. (2017), *constitutionalism* dilakukan dalam rangka melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang. Hal ini dapat dilakukan dengan menghormati hak pekerja dan kebebasan berekspresi, perlakuan yang adil, penggunaan standar dan pedoman yang menunjukkan hak dan kewajiban dalam perusahaan. Terkait dengan peraturan yang berlaku di tempat kerja, Riggio (2013) menyatakan dari beberapa penelitian, alasan mengapa individu yang berkinerja baik mungkin meninggalkan pekerjaannya yaitu merasa tidak diperlakukan secara adil serta kurangnya pengaruh atau kekuasaan dalam organisasi.

Dukungan manajemen dan pengalaman karyawan atas perlakuan adil oleh manajemen berhubungan positif dengan *quality of work life* (Mosadeghrad, 2013). Karyawan akan memiliki penilaian yang positif pada perusahaan karena dapat berlaku adil pada setiap karyawan. Di sisi lain, kurangnya kendali dan partisipasi pada pengambilan keputusan berhubungan negatif dengan *quality of work life* karyawan serta dapat mengakibatkan *turnover* karyawan (Mosadeghrad, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kebebasan berekspresi pada aspek *constitutionalism* akan menguatkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menemukan keunikan pada karyawan perusahaan *outsourcing* PT XYZ, bahwa bukan gaji yang paling dapat membuat mereka memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan, namun apakah perusahaan menghormati hak karyawan, kebebasan berekspresi, serta norma dan aturan yang berlaku. Penelitian dari Mosadeghrad (2013) juga menemukan bahwa prediktor *quality of work life* yang paling penting adalah dukungan manajemen. Di sisi lain, hal ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya pada sebuah perusahaan *outsourcing* keamanan dimana penghasilan ditemukan sebagai alasan tenaga keamanan untuk pindah pekerjaan (Pertiwi et al., 2022). Implikasi dari temuan pada penelitian ini yaitu pihak manajemen perusahaan *outsourcing* perlu secara konsisten memperhatikan pentingnya persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja mereka untuk mencegah niat berpindah. Perhatian utama dapat diarahkan ke aspek *constitutionalism*, dimana perusahaan memberikan kesempatan karyawan berpartisipasi dalam menyampaikan pendapat, serta membangun sistem atau aturan yang memperhatikan hak karyawan dan dilaksanakan secara adil.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan *outsourcing*. Secara umum, karyawan perusahaan *outsourcing* mempersepsikan bahwa mereka merasa puas terhadap kehidupan ekonomi, sosial, dan spiritual serta merasakan kebermaknaan pada kehidupan dan pekerjaannya. Di samping itu, secara umum karyawan perusahaan *outsourcing* memiliki intensi atau niat yang lemah untuk keluar dari pekerjaan. Aspek *constitutionalism* memiliki pengaruh terbesar pada *quality of work life* dalam mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan pihak manajemen perusahaan *outsourcing* dapat melakukan cara praktis untuk mengoptimalkan *quality of work life* karyawan seperti menjalin hubungan yang saling mendukung di tempat kerja, adanya kesempatan menyampaikan ide atau pendapat, mewedahi karyawan berkontribusi aktif dalam kerja tim, serta tidak adanya diskriminasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzamel, L. G. I., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The Quality of Work Life and Turnover Intentions among Malaysian Nurses: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95(20). <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Chegini, Z., Jafarabadi, M. A., & Kakemam, E. (2019). Occupational Stress, Quality of Working Life and Turnover Intention amongst Nurses. *British Association of Critical Care Nurses*, 1-7. <https://doi.org/10.1111/nicc.12419>
- Christensen, L. B. (2007). *Experimental Methodology 10th ed.* Pearson Education Inc.
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2022). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 23-31. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.6996>
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Da Costa Filho, C. G., Braga, G. A., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(3), 5.
- Ilona, E. A., & Prabowo, S. (2013). Hubungan Kepuasan terhadap Gaji dengan Intensi Turnover pada Karyawan Marketing PT. F. *Psikodimensia*, 12(1), 80-94. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/40>
- Jayanegara, K. A. (2020). Alat Ukur Quality Of Working Life Indonesia. *Psikostudia: Jurnal Psikologi: Jurnal Psikologi*, 9(1), 18-25. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3588>
- Kalam, R. P., & Wibowo, D. H. (2022). Kohesivitas Kelompok dan Intensi Turnover: Studi Korelasional pada Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 360-367. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7646>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mohamad, M. S., Makhbul, Z. K. M., Ayob, A. H., & Ali, M. H. (2023). Intention to Quit as Mediator in Occupational Stress and Burnout Relationship. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), 1-23.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life: An antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 43-50. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.07>
- Moslem, M., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Kaltim Post Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(2), 153-164. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i2.5221>
- Pertiwi, N. I., Batubara, M., & Harding, D. (2022). Pendekatan Proses Internal dalam Menganalisa Efektivitas Organisasi pada Perusahaan Outsourcing Security. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 488-499.
- Pertiwi, N. I., Harding, D., & Yanuarti, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Belum Menikah. *Psikovidya*, 25(1), 52-62. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v25i1.174>
- Pratikna, R. N. (2021). Quality of Work Life pada Turnover Intention di Perusahaan Start-Up, Adakah Pengaruhnya? (Studi Kasus pada PT XYZ - Berdasarkan Persepsi Karyawan). *MANNERS*, IV(1), 49-60.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, (2012).
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (6th ed.). Pearson Education, Inc.
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2018). Predicting Manufacturing Employee Turnover Intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101-117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M., & Tarmizi, A. N. (2013). Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach. *Springer Science+Business Media Dordrecht*. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0486-5>
- Tambunan, M. S., Tawal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality of Work Life dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA*, 8(4), 703-712.
- Timossi, L. da S., Pedroso, B., Francisco, A. C. de, & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of Quality of Work Life: an Adaptation From the Walton'S Qwl Model Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. *XIV INTERNATIONAL CONFERENCE ON INDUSTRIAL ENGINEERING AND OPERATIONS MANAGEMENT*.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Work Life. In *Quality of Working Life: Problems, Projects and the State of the Art* (pp. 91-104). Free Press.