

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Bab ini juga membahas implikasi manajerial lalu keterbatasan penelitian dan diikuti saran untuk mengatasi keterbatasan penelitian.

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin meningkat komitmen organisasional karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan dan negatif kualitas kehidupan kerja terhadap intensi *turnover*. Hal ini berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin menurun intensi *turnover* karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan dan negatif komitmen organisasional terhadap intensi *turnover*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka semakin menurun intensi *turnover* karyawan.

4. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap inten *turnover*. Hal ini berarti jika komitmen organisasional sebagai mediasi meningkat, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap intensi *turnover* akan meningkat.

## 5.2. Implikasi Manajerial

PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu adalah salah satu badan usaha milik negara yang memiliki banyak karyawan yang beragam. Semua karyawan memiliki peran masing-masing untuk membantu keberlangsungan perusahaan, sehingga banyak faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan cara mengelola sumber daya manusia yang baik. Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dari pegawai, sehingga pegawai merasa puas dan bisa bekerja dengan baik serta mampu menjaga komitmennya pada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja untuk mencegah terjadinya intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja masuk kedalam kategori sangat tinggi. Artinya karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Palu telah merasakan kualitas kehidupan kerja yang sangat baik. Hal itu juga menunjukkan perusahaan telah mengelola kualitas kehidupan kerja karyawan dengan baik. Apabila karyawan merasa puas dalam berbagai kebutuhan

kerjanya, hal ini akan meningkatkan efektivitas karyawan yang akan menurunkan tingkat intensi turnover karyawan. Hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila karyawan tidak merasa puas dan merasa kekurangan dalam kebutuhannya bekerja di perusahaan maka karyawan tersebut akan setengah hati dalam melakukan pekerjaannya yang bisa berdampak buruk pada pekerjaannya, lalu memutuskan untuk mengundurkan diri atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan. Diharapkan perusahaan tetap menjaga kualitas kehidupan kerja dengan baik sehingga karyawan merasa puas dalam berbagai kebutuhan kerjanya, hal ini akan meningkatkan efektivitas karyawan yang akan menurunkan tingkat intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, diketahui tingkat intensi *turnover* karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu termasuk dalam kategori yang sedang. Hal ini berarti PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu sudah berusaha untuk mencegah terjadinya intensi *turnover* dengan memenuhi apa yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan merasa nyaman dan ingin berkomitmen bersama untuk memajukan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada uji statistik deskriptif, menunjukkan komitmen organisasional karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu sudah menerapkan komitmen yang tinggi bagi karyawannya. Karyawan merasa diperlakukan dengan baik dan dianggap bagian dari perusahaan. Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan karyawan

terhadap perusahaan, hal ini yang menjadi faktor berkurangnya intensi *turnover* karyawan.

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi serta masukan kepada badan usaha milik negara terutama PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengurangi intensi *turnover* karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu melalui kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

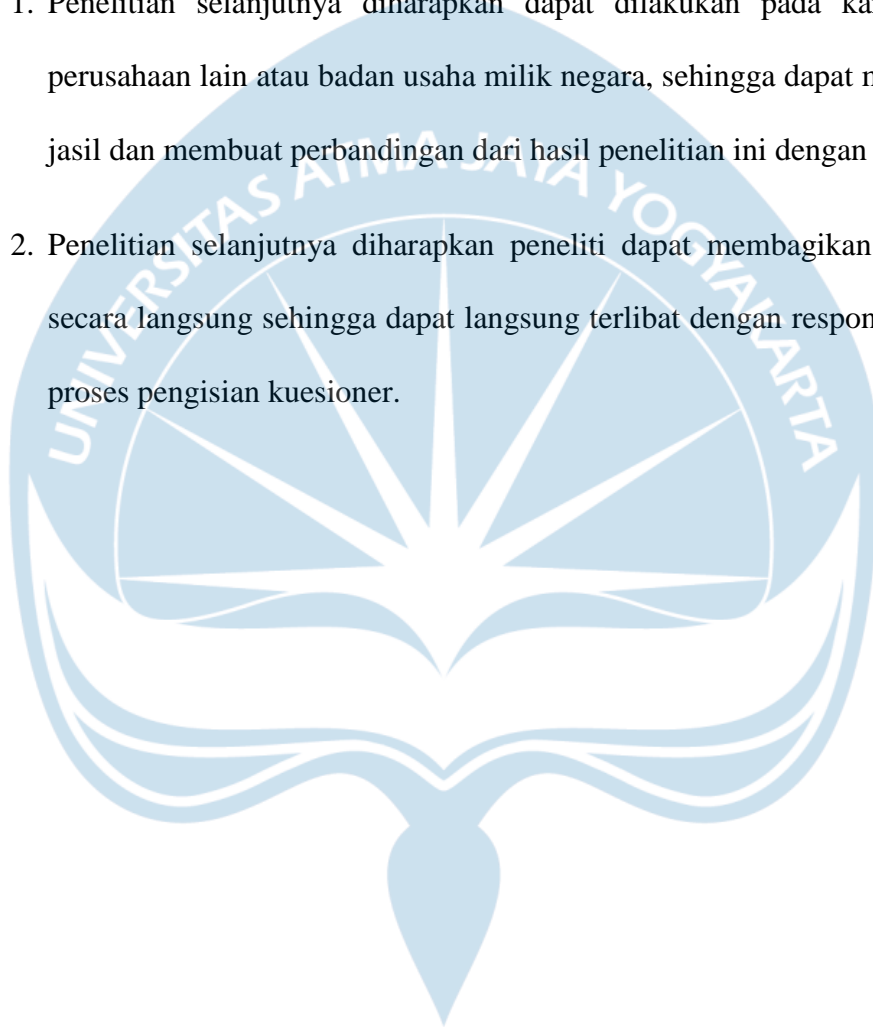
Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Palu sehingga hasilnya dapat berbeda dan tidak dapat digeneralisasikan dengan perusahaan lain.
2. Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi Covid-19 yang mengharuskan peneliti mengambil data hanya menggunakan *Google Form*, peneliti tidak terjun langsung dan terlibat dalam pengisian kuesioner, sehingga tidak dapat dipastikan apakah responden mengisi sesuai yang dialami atau tidak.

### **5.4. Saran**

Dalam melakukan penelitian ada berbagai keterbatasan yang dialami peneliti. Berikut adalah saran yang diberikan peneliti untuk menanggulangi keterbatasan penelitian yang ada:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada karyawan di perusahaan lain atau badan usaha milik negara, sehingga dapat mengetahui jasil dan membuat perbandingan dari hasil penelitian ini dengan akurat.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat membagikan kuesioner secara langsung sehingga dapat langsung terlibat dengan responden dalam proses pengisian kuesioner.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alzamel, L. G., 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*.
- Bala, Indu., Rumandeep Saini., B.B Goyal. (2019). dengan judul “Impact of Quality of Work Life on Organisational Commitment”. *Sumedha Journal of Management*. Volume 8, No. 2
- Bothma, C.F.C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *South African Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Chandra, P., & Riana, I. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10.
- Gaurav, K. (2012). *Quality of Work Life (QWL) and Employee Satisfaction*. Germany: Grin Verlag
- Ghozali, H. I., (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gopinath, R. (2020). Role of employees’ attitude in workplace. *Gedrag & Organisatie Review*, 33(2), 1461–1475. <https://doi.org/10.37896/GOR33.02/156>
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No. 3, p. 1080-1081.
- Irmawati, & Alifa, S. K. (2017). Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination dan Job Performance terhadap Work Engagement Karyawan. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19.
- Joarder, Mohd H. R., Sharif, Mohmad Yazam and Ahmmed, Kawsar. (2011). Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover intention Relationship: A Study in a Developing Context. *Business and Economics Research Journal*. 2(4). pp: 135-158.
- Kaswan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kumar, & Yacob. (2012). A Study on Turnover Intentioned in Fast Food Industry: Employees’ Fit to The Organizational Culture and the Important of their

Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2 (5), pp: 9-42.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mahendra, I., Sudibya, I., & Dewi, I. M. (2017). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh terhadap Turnover Intention Agen PT Prudential Indonesia Life Assurance Denpasar. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* Vol. 22, No. 2.
- Marshall, G. H., & Stephenson, S. M. (2020). Burnout and turnover intention among electronics manufacturing employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Mathieu, C, Fabi, B., Lacoursière, R., Raymond, L. (2016). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management and Organization*, 22(1), 113-129
- Mbah, S. E. & Ikemefuna, C. O. (2012). Job Satisfaction and Employee's Turnover Intention in Total Nigeria plc. In Lagos State. *International Journal of Humanities an Socia Science*, Vol.2, No.14, p.275-287.
- Mosadeghrad, A.M. (2013). Quality of work life and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal of Research in Nursing*, 4(2), 47–54. <https://doi.org/10.3844/ijrnsp.2013.47.54>
- Muindi, F., & K'Obonyo, P. (2015). Quality of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, and Job Performance: a critical review of literature. *ESJ* September Edition Vol.11 No.26.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nayak, T. & Sahoo, C. K. (2015), Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment, *Journal of Health Management* 17(3) 263-273 © 2015 *Indian Institute of Health Management Research SAGE Publications* [sagepub.in/ home.nav](http://sagepub.in/home.nav) DOI: 10.1177/0972063415589236
- Nia, K. R. & Maleki, M. (2013), A study on the relationship between quality of work life and organizational commitment of faculty members at Islamic Azad University, *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, Vol.1, No.4.
- Normala, D. (2010). Investigating The Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Commitment Amongst Employees In Malaysian Firms. *International Journal Of Business And Management*, 5(10).
- Ong, J. B., Tan, J. T., Villareal, R. C., & Chiu, J. L. (2019). Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on the Organizational Commitment and

Turnover Intent of Public Health Practitioners. *Review of Integrative Business and Economics Research, suppl.* Vol 8

- Parvar, Mohammad Reza Faghih, Sayyed Mohsen, and Reza Ansari. (2013), "Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* (Online) 3(10): 135-144 diakses pada 16 Maret 2021 dari <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/10222/9990>
- Pratama, E. (2012). Pengaruh Quality of Work terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Online).
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Robbins, Stephen. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Diakses pada tanggal 18 Mei 2020 dari <https://media.neliti.com/media/publications/86855-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-org.pdf>
- Sahertian, P. & Soetjipto, B. E. (2011). Improving Employee's Organizational Commitment, Self-Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior Through the Implementation of Task-Oriented and Relationship-Oriented Leadership Behavior. *The Business Review*, Vol. 17, No 2.
- Saqib, M. K., Kundi, G. M., Shadiullah, K., Irfanullah, K., Kamid, K., & Naseem, B. Y. (2014). The Cause & Effect and Correlation between Job Satisfaction and Organizational commitment on Intention to leave among the Academicians in higher Educational Institutions of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4 (2) 2222-6990.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turnover Intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol. 3.
- Suryani, Ratna. (2011). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover intentions dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai Mediasi. *Tesis*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). *Quality of Work Life: Scale Development and Validation*, 281.



- Utaminingsih, Alifiulahtin. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Varghese, S., & Jayan, C. (2013). Quality of Work Life: A Dynamic Multidimensional Construct at Work Place – Part I. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1(1). ISSN: 2320-9038.
- Vernise, E., Brouwers, M., & Lodewyk, R. (2021). Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected South African manufacturing organisations. *SA Journal of Human Resource Management*; Tygervalley Vol. 19.
- Widhiarso, W., (2010), “Berkenalan dengan Analisis Mediasi: Regresi dengan melibatkan Variabel Mediator (Bagian Pertama)”, *Manuskrip*, Fakultas Psikologi UGM.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- 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-si), 357-364.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER

Perkenalkan nama saya Dandi Julianto Pangande. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Turnover dan Komitmen Organisasional pada PT. Telekomunikas Indonesia (Telkom) Kota Palu”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :  
Jenis Kelamin : L / P (lingkari)  
Usia :  
Level Pendidikan : SMA      Diploma      S1      S2      S3  
Masa Kerja :

### INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju) dan **SS** (sangat setuju)

### Bagian I : Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Lingkungan kerja perusahaan saya baik dan sangat memotivasi.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa puas dengan situasi kerja saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya puas dengan waktu untuk perawatan pribadi yang diberikan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya puas dengan dukungan untuk pengembangan diri dari organisasi.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya puas dengan informasi terkait pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya puas dengan gaya dan ruang kerja saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
7	Ada hubungan kerja sama di antara semua departemen untuk mencapai tujuan.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa puas terkait keterlibatan pengambilan keputusan di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya merasa puas dengan keseragaman kebijakan pengupahan dari organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa puas dengan organisasi ini terkait masalah diskriminasi gender.	STS	TS	N	S	SS
11	Komunikasi di perusahaan berjalan dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya merasa puas dengan kebebasan berpendapat (memberi komentar dan saran) di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
14	Ada hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya merasa puas menjadi bagian dari organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
16	Saya puas mengenai hubungan saya dengan kolega dan atasan di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya merasa puas terkait dengan pekerjaan yang menuntut stres di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS

18	Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan hubungan interpersonal antara karyawan.	STS	TS	N	S	SS
19	Saya merasa puas terkait dengan efektivitas pelatihan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
20	Saya puas dengan pelatihan keterampilan interpersonal organisasi.	STS	TS	N	S	SS
21	Saya merasa puas terkait dengan program pelatihan yang memadai di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
22	Saya puas dengan frekuensi program pelatihan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
23	Saya diberi kompensasi yang memadai dan adil untuk pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
24	Saya puas dengan imbalan dan partisipasi yang saya terima dari organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
25	Saya puas dengan gaji yang saya terima berdasarkan kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
26	Saya puas dengan kenaikan pangkat yang adil di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
27	Saya puas dengan imbalan untuk kinerja yang bagus di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
28	Saya diberikan fasilitas kerja yang baik.	STS	TS	N	S	SS
29	Saya puas dengan tunjangan yang ditawarkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
30	Saya puas dengan keamanan sosial organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
31	Saya puas dengan transportasi organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
32	Saya merasa puas terkait tindakan keamanan yang dilakukan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
33	Saya merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
34	Saya puas dengan keamanan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
35	Saya puas dengan produktifitas organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
36	Saya puas dengan gaji yang sesuai yang diberikan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS

37	Saya puas dengan aktivitas serikat pekerja organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
38	Saya puas dengan rotasi pekerjaan yang adil di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
39	Saya puas dengan kebebasan bekerja di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
40	Pekerjaan saya memungkinkan saya menggunakan keterampilan dan kemampuan saya.	STS	TS	N	S	SS
41	Saya puas dengan jam kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
42	Saya puas dengan tambahan pekerjaan rumah.	STS	TS	N	S	SS
43	Saya puas dengan tanggung jawab tambahan yang diberikan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
44	Saya puas dengan tujuan dan fasilitas yang seimbang di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
45	Ada banyak saluran yang ditentukan untuk pertukaran dan transfer informasi.	STS	TS	N	S	SS
46	Saya puas dengan fasilitas komunikasi organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
47	Saya puas dengan sistem komunikasi di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS

## Bagian II : Intensi Turnover

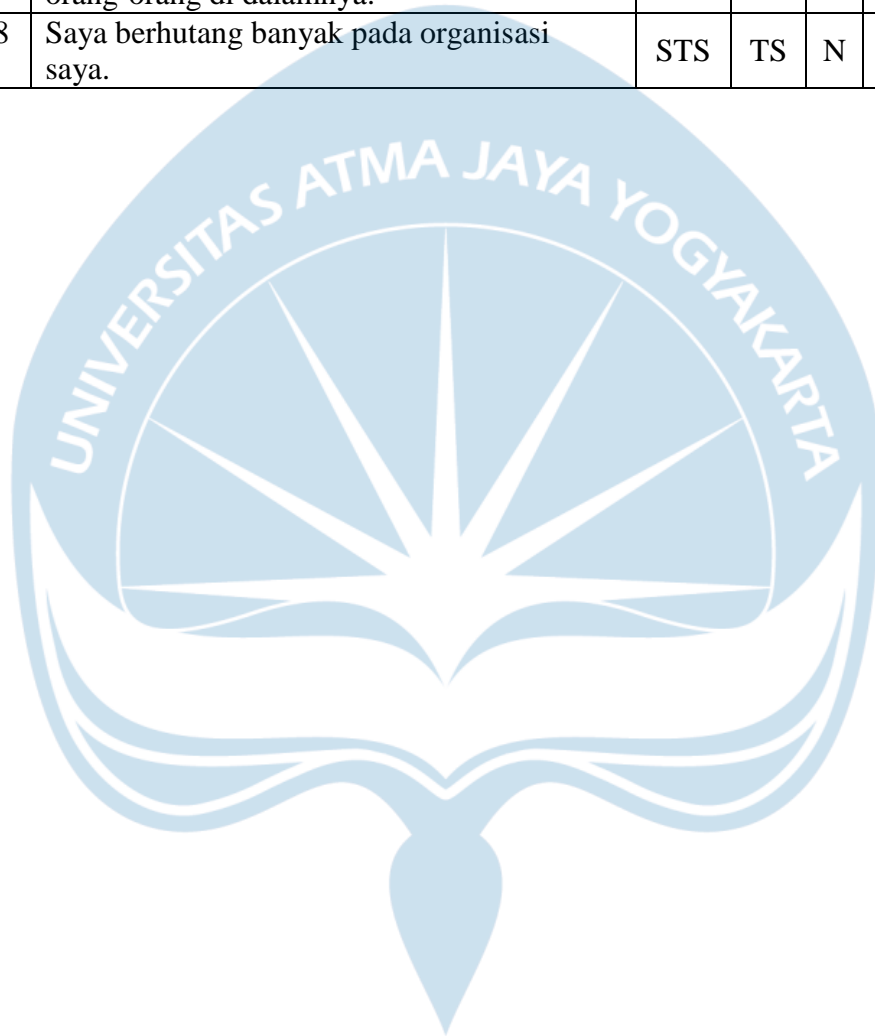
No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya saat ini memenuhi kebutuhan pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya melihat surat kabar dan media sosial untuk mencari peluang kerja lain.	STS	TS	N	S	SS
3	Peluang untuk mencapai tujuan di tempat kerja saya terancam.	STS	TS	N	S	SS
4	Adanya kompromi di tempat kerja adalah kebutuhan saya yang paling penting.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya saat ini, jika mendapatkan tawaran yang cocok.	STS	TS	N	S	SS

6	Pekerjaan saya saat ini mempengaruhi kesejahteraan pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
---	--	-----	----	---	---	----

### Bagian III : Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
<b>Komitmen Afektif</b>						
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya diperusahaan/organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa seperti organisasi ini bagian dari keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
5	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya	STS	TS	N	S	SS
6	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
<b>Komitmen Berkelanjutan</b>						
7	Sangat sulit bagi saya untuk pergi/meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
8	Hidup saya akan susah jika saya meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
9	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa hanya memiliki sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
11	Kelangkaan pekerjaan merupakan salah satu konsekuensi negatif yang akan saya terima jika meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
12	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja karena meninggalkan memerlukan pengorbanan bebsar.	STS	TS	N	S	SS
<b>Komitmen Normatif</b>						
13	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bersama atasan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
14	Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu akan benar jika meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS

15	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
16	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini, karena rasa tanggung jawab kepada orang-orang di dalamnya.	STS	TS	N	S	SS
18	Saya berhutang banyak pada organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS



## LAMPIRAN 2

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,981	47

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Intensi *Turnover*

##### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.276*	.470**	.445**	.350**	.621**	.672**
	Sig. (2-tailed)		,025	,000	,000	,004	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y.2	Pearson Correlation	.276*	1	.647**	.566**	.584**	.451**	.757**
	Sig. (2-tailed)	,025		,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y.3	Pearson Correlation	.470**	.647**	1	.644**	.623**	.522**	.830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y.4	Pearson Correlation	.445**	.566**	.644**	1	.617**	.634**	.838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66



Y.5	Pearson Correlation	.350**	.584**	.623**	.617**	1	.484**	.785**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y.6	Pearson Correlation	.621**	.451**	.522**	.634**	.484**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y	Pearson Correlation	.672**	.757**	.830**	.838**	.785**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	6

### Uji Validitas dan Reliabilitas Intensi Komitmen Organisasional

#### Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	Z.17	Z.18	Z
Z.1 Pearson Correlation	1	.481**	.700**	.732**	.646**	.753**	.797**	.518**	.634**	.425**	.410**	.299*	.522**	.588**	.679**	.695**	.599**	.583**	.778**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.2 Pearson Correlation	.481**	1	.668**	.618**	.485**	.506**	.553**	.544**	.550**	.341**	.267*	.300*	.462**	.513**	.534**	.573**	.428**	.519**	.670**
Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.030	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.3	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.700	.668	.879	.833	.879	.868	.598	.807	.500	.462	.430	.581	.680	.738	.761	.663	.642	.889
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.4	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.732	.618	.879	.820	.907	.864	.628	.725	.570	.476	.385	.592	.715	.792	.746	.667	.659	.897
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.5	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.646	.485	.833	.820	.844	.734	.484	.678	.477	.392	.354	.543	.615	.701	.636	.592	.560	.795
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.6	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.753	.506	.879	.907	.844	.864	.555	.725	.530	.455	.385	.592	.631	.774	.746	.688	.697	.877
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.7	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.797	.553	.868	.864	.734	.864	.648	.781	.467	.405	.391	.554	.704	.798	.758	.659	.687	.881
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.8	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.518	.544	.598	.628	.484	.555	.648	.634	.523	.429	.426	.541	.674	.666	.657	.645	.522	.762

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.9	Pearson Correlation	.634**	.550**	.807**	.725**	.678**	.725**	.781**	.634**	1	.475**	.400**	.414**	.536**	.717**	.705**	.693**	.573**	.542**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.10	Pearson Correlation	.425**	.341**	.500**	.570**	.477**	.530**	.467**	.523**	.475**	1	.612**	.417**	.738**	.617**	.611**	.562**	.557**	.446**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.11	Pearson Correlation	.410**	.267**	.462**	.476**	.392**	.455**	.405**	.429**	.400**	.612**	1	.799**	.588**	.491**	.467**	.434**	.478**	.373**
	Sig. (2-tailed)	,001	,030	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.12	Pearson Correlation	.299*	.300*	.430**	.385**	.354**	.385**	.391**	.426**	.414**	.417**	.799**	1	.437**	.465**	.433**	.416**	.422**	.367**
	Sig. (2-tailed)	,015	,014	,000	,001	,004	,001	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,002
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.13	Pearson Correlation	.522**	.462**	.581**	.592**	.543**	.592**	.554**	.541**	.536**	.738**	.588**	.437**	1	.658**	.614**	.550**	.656**	.525**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.14	Pearson Correlation	.588**	.513**	.680**	.715**	.615**	.631**	.704**	.674**	.717**	.617**	.491**	.465**	.658**	1	.781**	.709**	.700**	.547**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
Z.1 5	Pearson Correlation	.679**	.534**	.738**	.792**	.701**	.774**	.798**	.666**	.705**	.611**	.467**	.433**	.614**	.781**	1	.747**	.702**	.693**	.881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.1 6	Pearson Correlation	.695**	.573**	.761**	.746**	.636**	.746**	.585**	.657**	.693**	.562**	.434**	.416**	.550**	.709**	.747**	1	.719**	.716**	.855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.1 7	Pearson Correlation	.599**	.428**	.663**	.667**	.592**	.688**	.659**	.645**	.573**	.557**	.478**	.422**	.656**	.700**	.702**	.719**	1	.740**	.812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z.1 8	Pearson Correlation	.583**	.519**	.642**	.659**	.560**	.697**	.687**	.522**	.542**	.446**	.373**	.367**	.525**	.547**	.693**	.716**	.740**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Z	Pearson Correlation	.778**	.670**	.889**	.897**	.795**	.877**	.881**	.762**	.810**	.700**	.628**	.571**	.760**	.835**	.881**	.855**	.812**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	18



### LAMPIRAN 3

### DESKRIPTIF STATISTIK

#### Deskriptif Statistik Kualitas Kehidupan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	66	3	5	4.41	.679
X.2	66	2	5	4.18	.840
X.3	66	2	5	3.98	.850
X.4	66	2	5	4.21	.795
X.5	66	2	5	4.33	.771
X.6	66	1	5	4.08	.829
X.7	66	3	5	4.47	.661
X.8	66	3	5	4.20	.661
X.9	66	3	5	4.26	.708
X.10	66	2	5	3.94	.892
X.11	66	2	5	4.38	.739
X.12	66	1	5	4.33	.810
X.13	66	3	5	4.53	.661
X.14	66	2	5	4.48	.707
X.15	66	2	5	4.50	.707
X.16	66	2	5	4.33	.751
X.17	66	2	5	3.83	.954
X.18	66	2	5	4.23	.760
X.19	66	2	5	4.11	.726
X.20	66	2	5	4.09	.759
X.21	66	2	5	4.14	.782
X.22	66	2	5	4.06	.820
X.23	66	2	5	4.29	.739
X.24	66	2	5	4.32	.705
X.25	66	3	5	4.41	.679
X.26	66	3	5	4.03	.764
X.27	66	3	5	4.38	.651
X.28	66	1	5	4.32	.826
X.29	66	3	5	4.42	.634
X.30	66	2	5	4.24	.745
X.31	66	2	5	4.14	.782
X.32	66	1	5	4.21	.851

X.33	66	2	5	4.26	.810
X.34	66	3	5	4.23	.719
X.35	66	2	5	4.27	.714
X.36	66	2	5	4.42	.681
X.37	66	1	5	4.15	.789
X.38	66	1	5	3.88	.969
X.39	66	1	5	4.06	.857
X.40	66	3	5	4.21	.713
X.41	66	1	5	4.14	.892
X.42	66	1	5	3.73	.937
X.43	66	3	5	4.15	.685
X.44	66	2	5	4.14	.654
X.45	66	3	5	4.17	.692
X.46	66	3	5	4.30	.607
X.47	66	2	5	4.27	.692
Valid N (listwise)	66				

### Deskriptif Statistik Intensi *Turnover*

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	66	1	5	3.27	1.001
Y.2	66	1	5	2.56	1.054
Y.3	66	1	4	2.59	.928
Y.4	66	1	5	2.98	1.045
Y.5	66	1	5	2.79	1.045
Y.6	66	1	5	3.20	1.026
Valid N (listwise)	66				

### Deskriptif Statistik Komitmen Organisasional

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	66	2	5	4.20	.915
Z.2	66	1	5	3.56	1.178
Z.3	66	2	5	4.15	.769

Z.4	66	2	5	4.12	.814
Z.5	66	2	5	4.17	.776
Z.6	66	2	5	4.12	.814
Z.7	66	2	5	4.08	.950
Z.8	66	1	5	3.70	1.037
Z.9	66	2	5	4.29	.696
Z.10	66	2	5	3.92	.950
Z.11	66	2	5	3.94	.892
Z.12	66	2	5	4.03	.822
Z.13	66	1	5	3.65	1.015
Z.14	66	1	5	3.71	.907
Z.15	66	1	5	3.73	1.103
Z.16	66	2	5	4.08	.847
Z.17	66	2	5	3.94	.892
Z.18	66	1	5	3.83	.986
Valid N (listwise)	66				



**LAMPIRAN 4**  
**UJI HIPOTESIS**  
**(Uji F dan Uji t)**

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.572	.46678

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.120	1	19.120	87.756	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.944	64	.218		
	Total	33.065	65			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.160	.443		-.362	.719
	Kualitas Kehidupan Kerja	.976	.104	.760	9.368	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.460	.58158

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.033	1	19.033	56.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	21.647	64	.338		
	Total	40.679	65			

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.005	.552		12.687	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	-.974	.130	-.684	-7.501	.000

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

## Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.568	.51991

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.380	1	23.380	86.495	.000 <sup>b</sup>
	Residual	17.299	64	.270		
	Total	40.679	65			

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.225	.363		17.131	.000
	Komitmen Organisasional	-.841	.090	-.758	-9.300	.000

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.590	.50685

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kualitas Kehidupan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.495	2	12.247	47.674	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.185	63	.257		
	Total	40.679	65			

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kualitas Kehidupan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.905	.482		14.335	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	-.363	.174	-.255	-2.083	.041
	Komitmen Organisasional	-.626	.136	-.564	-4.611	.000

a. Dependent Variable: Intensi Turnover