

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

*The Mediating Roles of Organizational Commitment on Quality of WorkLife
and Turnover Intention Employee at Company X*

TESIS

Oleh

Refacha Violany Putri

707199203



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

**Peran Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar
Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Pada
Karyawan PT X**

**The Mediating Roles of Organizational Commitment on Quality of WorkLife
and Turnover Intention Employee at Company X**

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi(M.Psi.)

disusun oleh:

Refacha Violany Putri

707199203



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PENJIPLAKAN

Saya, Refacha Violany Putri nomor induk : 707199203

dengan ini menyatakan dan menjamin bahwa tesis yang diserahkan kepada
Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara,

berjudul: Peran Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Kerja Melalui
Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Pada Karyawan PT X

merupakan karya sendiri yang dibuat dengan

tidak melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme.

Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan
otoplagiarisme dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan
pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan
lain yang berlaku khususnya di lingkungan Universitas Tarumanagara.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak
manapun.

Jakarta, 28 Juni 2019



(tanda tangan menyentuh meterai)

Refacha Violany Putri

707199203

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PENGELOLAAN & PUBLIKASI
TESIS OLEH FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (sesuai KTP): Refacha Violany Putri

NIM : 707199203

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan **mempublikasikan** *) karya ilmiah (tesis) saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta (*author*) atau sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 1 Juli 2019

Mengetahui,



Dr. Zamralita, M.M., Psikolog

Yang menyatakan,



Refacha Violany Putri

*) *Hak Publikasi **mohon diedit** (boleh dicantumkan / **tidak dicantumkan**), tergantung kondisi, apakah karya ilmiah (tesis) **sudah pernah/belum pernah dipublikasikan**.*

Mohon dicantumkan keterangan mengenai Tahun Terbit, Judul, Nama Media Publikasi, Nama Penerbit, atau Link (URL) Publikasi, jika karya ilmiah (tesis) sudah pernah dipublikasikan.

Tahun Terbit : -

Judul Karya : Peran Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PTX

Nama Media : Jurnal Muara

Alamat Link : <https://journal.untar.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Peran Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Pada Karyawan PT X

Nama/NIM Mahasiswa : Refacha Violany Putri / 707199203

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara, pada tanggal 8 Juli 2019

Pembimbing I



Dr. Zamralita, M.M., Psikolog

Pembimbing II



Dr. Ir. Rita MarkusIdulfilastri, M.Psi.T

Ketua Program



P. Tommy Y. S. Suyasa

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT terselesaikannya penelitian ini sebagai salah satu persyaratan dalam studi Magister Profesi Peneliti. Selama proses persiapan, pelaksanaan hingga evaluasi penelitian ini, banyak pihak terlibat untuk membantu kelancaran penelitian ini.

Saya berterima kasih kepada Papa dan Mama yang selalu memberikan doa dan dukungan yang sangat besar untuk mengerjakan penelitian ini. Saya juga sangat berterima kasih kepada suami saya, Dhani Arief Ramadhan yang selalu menemani saya selama masa pengerjaan penelitian ini dan kepada adik saya, Reivictoria Genia yang selalu menyemangati saya selama penelitian. Rasa terima kasih saya juga ungkapkan kepada dosen pembimbing pertama saya, Dr. Zamralita, M.M Psikolog. dan kepada pembimbing kedua saya Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Si. T. yang selalu menyediakan waktu untuk membimbing, berdiskusi, dan memberikan banyak masukan dalam proses pengerjaan penelitian ini terutama dalam pengolahan data.

Selain itu, rasa terima kasih yang sangat besar juga saya ucapkan kepada PT. Pratama Nusantara Sakti sebagai tempat di mana saya bekerja. Saya berterima kasih kepada semua pihak yang membantu proses penelitian ini yaitu bp. Yohanes Tirto dan Ibu Catur Handayani dan semua staff *Human Resources Development* khususnya bagian operational yang membantu peneliti mendistribusikan kuisioner dan mendorong para partisipan untuk mengerjakan kuisioner yang saya berikan. Saya juga berterimakasih kepada karyawan PT Pratama Nusantara Sakti khususnya di tingkat staff karena telah kooperatif dalam mengisi kuisioner yang peneliti bagikan.

Rasa terimakasih juga saya hanturkan kepada teman-teman seperjuangan yang sama-sama saling mendukung selama perkuliahan dan pengerjaan tesis, Kintan, Hilma, Laili, dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu-satu disini. Semoga kebersamaan selalu terjaga dalam bersama meraih cita-cita.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	
Daftar Isi.....	
Daftar Gambar/.....	
Daftar Tabel.....	
Daftar Lampiran.....	
Abstrak.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis... ..	6
1.4.2 Manfaat Praktis... ..	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Intensi Keluar Kerja	8
2.1.1 Definisi Intensi Keluar Kerja.....	8
2.1.2 Faktor Penyebab dan Dampak IntensiKeluar Kerja.....	8
2.1.3 Proses Terjadinya Intensi Keluar Kerja.....	9
2.2 Kualitas Kehidupan Kerja	10
2.2.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
2.2.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja.....	10

2.2.3 Dampak Kualitas Kehidupan Kerja.....	12
2.3 Komitmen Organisasi	12
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi	12
2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi	12
2.3.3 Dampak Komitmen Organisasi.....	14
2.3.4 Teori Pertukaran Sosial terhadap Komitmen Organisasi	14
2.4 Kerangka Berpikir dan Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
3.1 Karakteristik Penelitian.....	17
3.2 Desain Penelitian.....	18
3.3 Setting Lokasi dan Perlengkapan Penelitian	19
3.4 Instrumen Penelitian	19
3.4.1 Alat Ukur Intensi Keluar Kerja	19
3.4.2 Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja	21
3.4.3 Alat Ukur Komitmen Organisasi	22
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	24
4.1 Gambaran Variabel Penelitian	24
4.1.1 Gambaran Variabel Intensi Keluar Kerja	24
4.1.2 Gambaran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	24
4.1.3 Gambaran Variabel Komitmen Organisasi	26
4.2 Uji Normalitas	27
4.3 Pengujian Hipotesis.....	28
4.4. Pengujian Peran Komitmen Organisasi sebagai Mediator Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja	28
4.5 Pengujian Regresi Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja dan Dimensi Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar Kerja	29

4.5.1 Korelasi antar Dimensi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja.....	29
4.5.2 Korelasi antar Dimensi Komitmen Organisasi dengan Intensi Keluar Kerja.....	32
4.6 Pengujian Variabel Kontrol.....	33
4.6.1 Uji Beda Mean Intensi Keluar Kerja ditinjau dari Pendidikan.....	33
4.6.2 Uji Beda Mean Intensi Keluar Kerja ditinjau dari Departemen...	34
4.6.3 Uji Beda Mean Intensi Keluar Kerja ditinjau dari Usia.....	34
4.6.4 Uji Beda Mean Intensi Keluar Kerja ditinjau dari Tahun Mulai Bekerja	35
BAB V SIMPULAN, DISKUSI & SARAN.....	36
5.1 Simpulan	36
5.2 Diskusi.....	36
5.3 Saran	36
5.3.1 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoretis... ..	40
5.3.2 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis... ..	40
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar .1	Skema Penelitian.....	15
Gambar 2	Uji Sobel Test.....	29

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Tahun.....	2
Tabel 2	Data Karyawan Mengundurkan Diri berdasarkan Departemen.....	3
Tabel 3	Data <i>Form Exit Interview</i> Tahun 2015-2017.....	3
Tabel 4	Gambaran Partisipan Berdasarkan Departemen.....	17
Tabel 5	Gambaran Partisipan Berdasarkan Usia.....	18
Tabel 6	Gambaran Partisipan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	18
Tabel 7	Alat Ukur Intensi Keluar Kerja.....	20
Tabel 8	Reliabilitas Alat Ukur Intensi Keluar Kerja.....	20
Tabel 9	Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja.....	21
Tabel 10	Reliabilitas Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja.....	21
Tabel 11	Alat Ukur Komitmen Organisasi.....	22
Tabel 12	Reliabilitas Alat Ukur Komitmen Organisasi.....	23
Tabel 13	Analisa Deskriptif Variabel Intensi Keluar Kerja.....	24
Tabel 14	Analisa Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	25
Tabel 15	Analisa Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	27
Tabel 16	Uji Normalitas.....	27
Tabel 17	Rangkuman Hubungan Antar Variabel.....	28
Tabel 18	Tabel Uji <i>Sobel Test</i> Peran Komitmen Organisasi sebagai Mediator.....	29
Tabel 19	Tabel Analisa Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja.....	30
Tabel 20	Koefisien Regresi Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja	31
Tabel 21	Tabel Analisis Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar Kerja.....	32

Tabel 22	Koefisien Regresi Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Kerja...	33
Tabel 23	Uji Beda Mean <i>Independet Sample T – Test</i> Intensi Keluar Kerja ditinjau dari Tingkat Pendidikan	34
Tabel 24	Uji Beda Mean <i>One Way Anova</i> Intensi Keluar Kerja ditinjau dari Departemen...	34
Tabel 25	Uji Beda Mean <i>One Way Anova</i> Intensi Keluar Kerja ditinjau dari Usia.....	35
Tabel 26	Uji Beda Mean <i>One Way Anova</i> Intensi Keluar Kerja ditinjau dari Tahun Mulai Bekerja	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Informend Consent	46
Lampiran 2	Identitas Diri Partisipan.....	47
Lampiran 3	Alat Ukur Intensi Keluar Kerja.....	48
Lampiran 4	Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja.....	51
Lampiran 5	Alat Ukur Komitmen Organisasi.....	54
Lampiran 6	Uji Reliabilitas Alat Ukur Intensi Keluar Kerja.....	58
Lampiran 7	Uji Reliabilitas Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja.....	59
Lampiran 8	Uji Reliabilitas Alat Ukur Komitmen Organisasi.....	66
Lampiran 9	Uji Tabel Analisa Deskriptif.....	70
Lampiran 10	Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja.....	70
Lampiran 11	Deskriptif Komitmen Organisasi.....	70
Lampiran 12	Uji Normalitas.....	71
Lampiran 13	Analisa Regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Komitmen.....	72
Lampiran 14	Analisa Regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja.....	72
Lampiran 15	Analisa Regresi Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar Kerja.....	73
Lampiran 16	Uji Mediasi.....	74
Lampiran 17	Regresi Per dimensi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja..	74
Lampiran 18	Regresi Dimensi Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar Kerja.....	75

Peran Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediator pada Karyawan PT X

Refacha Violany Putri
Dr. Zamralita., M.,M.,Psikolog Dr.
Ir. Rita MarkusIdulsafitri,M.Psi.T
Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

ABSTRAK

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

Kata Kunci : Intensi Keluar Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi.

The Mediating Roles of Organizational Commitment on Quality of Work Life and Turnover Intention Employee at Company X

Refacha Violany Putri, Zamralita Rita Markus Idulfilastri
Faculty of Psychology, Tarumanagara University, Jl. Let. Jend. S. Parman No. 1,
Jakarta, Indonesia
refacha.violany.p@gmail.com; zamralita@fpsi.untar.ac.id;
ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Abstract

The aim for this research is to know the mediating roles of organizational commitment on employee' quality of work life and turnover intention in company X that moves in sugar cane plantation and factory. This study uses quantitative method and data are collected by questionnaires which involved 102 employees. Three questionnaires are used in this study, those are turnover intention questionnaire, quality of work life questionnaire, and organizational commitment questionnaire. The data collected are then processed using SPSS program with the correlation test. The result show that quality of work life has correlation with organizational commitment ($t=.5359$, $sig=.000$). The quality of work life also correlated with turnover intention ($t=-17.166$, $sig=0.000$). Organizational commitment also correlates with the turnover intention ($t=-5.844$, $sig=.000$). Sobel test result obtained that organizational commitment can be proven as a mediator between quality of work life and turnover intention ($t=2.047$, $p=0.040<0.05$).

Keywords : Turnover intention, Quality of Work Life, Organizational Commitment.