

SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
MINAT BERTAHAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
PT BINTANG KELINDO CEMERLANG DI TANGERANG**



DIAJUKAN OLEH: NAMA :

ANDREAS TRIMURNI NIM :

115170420

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Andreas Trimurni
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170420
Program Studi : SDM (Manajemen)
Alamat : [REDACTED]
Telp. [REDACTED]
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 11 Juli 2021

[Signature]

Andreas Trimurni

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANDREAS TRIMURNI
NIM : 115170420
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP MINAT BERTAHAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PT BINTANG
KELINDO CEMERLANG DI TANGERANG

Jakarta, 12 Juli 2021
Pembimbing,



(Mei Ie S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANDREAS TRIMURNI
NIM : 115170420
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP MINAT BERTAHAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PT BINTANG
KELINDO CEMERLANG DI TANGERANG

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 26 Juli 2021 dan
Dinyatakan LULUS dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Cokki S.E., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : Frangky Slamet S.E., M.M.
- Anggota Penguji : Mei Ie S.E., M.M.

Jakarta, 29 Juli 2021
Pembimbing,



(Mei Ie S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

- (A) ANDREAS TRIMURNI
- (B) PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MINAT BERTAHAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT BINTANG KELINDO CEMERLANG DI TANGERANG
- (C) xvi + 68 halaman, 2021, tabel 21, gambar 8, lampiran 5
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) **Abstrak:** Penelitian ini dijalankan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Bintang Kelindo Cemerlang di Tangerang. Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Selain itu, waktu penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*. Metode sampling yang digunakan adalah metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah kuesioner yang disebarikan kepada 53 karyawan PT Bintang Kelindo Cemerlang di Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bertahan, Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bertahan, dan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bertahan melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, minat bertahan, komitmen organisasi

- (F) Daftar Pustaka: 30 (2016-2020)
- (G) Mei Ie S.E., M.M.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) ANDREAS TRIMURNI

(B) *IMPACT OF QUALITY OF WORKLIFE TOWARDS INTENTION TO STAY WITH ORGANIZATIONA COMMITMENT AS MEDIATING VARIABLE AT PT BINTANG KELINDO CEMERLANG DI TANGERANG*

(C) xvi + 68 pages, 2021, table 21, figure 8, appendix 5

(D) *Human Resources Management*

(E) **Abstrak:** This study was carried out with the aim of analyzing the effect of quality of work life on minat bertahan with organizational commitment as a mediating variable for employees of PT Bintang Kelindo Cemerlang in Tangerang. The research design used is a quantitative design with a survey approach. In addition, the research time used was cross-sectional. The sampling method used is a non-probability sampling method with a purposive sampling approach. The sampling method used was a questionnaire that distributed to 53 employees of PT Bintang Kelindo Cemerlang in Tangerang. The results showed that Kualitas kehidupan kerja had a positive and significant effect on organizational commitment, Organizational commitment had a positive and significant effect on minat bertahan, Kualitas kehidupan kerja had a positive and significant effect on minat bertahan, and Kualitas kehidupan kerja had a positive and significant effect on minat bertahan. through organizational commitment.

Keywords: quality of worklife, intention to stay, organizational commitment

(F) *Daftar Pustaka: 30 (2016-2020)*

(G) *Mei Ie S.E., M.M.*

***When You
Feel Like
Quitting Think About
Why You Started.***

Karya Sederhana ini saya persembahkan
untuk kedua orang tua tercinta
dan semua orang-orang yang terkasih dan sayang

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kuasa, berkat dan izinnya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul **"PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MINAT BERTAHAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT BINTANG KELINDO CEMERLANG DI TANGERANG"** tujuan dari dibuatnya skripsi ini adalah agar memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama proses pengerjaan dan penyusunan skripsi banyak mendapatkan masukan saran, motivasi, doa, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu secara langsung dan tidak langsung khususnya kepada:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

7. Teman – teman sesama bimbingan yang telah berjuang dan bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu Michael, Ferry Irawan, dan Verontino Fernando Giovanni.
8. Seluruh keluarga tercinta khususnya papa dan mama, serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan, doa, dan saran kepada peneliti.
9. Kepada Desri Tan yang selalu menyemangati, membantu dan menemani dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat – sahabat terdekat saya yaitu James Norsalim, Julianto Lukmansyah, Axel Layata, Jason Steven, Vicky Vicenza, Selly yang selalu membantu, mendukung, dan menyemangati saya dalam keadaan apapun.
11. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas dukungan selama menjalani perkuliahan maupun selama penulisan skripsi ini.
12. Kepada responden yang telah bersedia mengisi data kuisioner yang diberikan peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata peneliti mengucapkan syukur yang tidak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dapat diselesaikan walaupun masih banyak kekurangan baik dalam tata bahasa, isi, dan penyusunan mengingat keterbatasan kemampuan peneliti . Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan pembaca.

Jakarta, 29 Juli 2021



(Andreas Trimurni)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI	7
1. <i>Theory of Planned Behavior</i>	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	7
1. Kualitas kehidupan kerja	7
2. Komitmen Organisasi.....	10
3. Minat bertahan	11

C. KAITAN ANTAR VARIABEL-VARIABEL	12
1. Kaitan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Minat Bertahan.....	12
2. Kaitan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	12
3. Kaitan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Minat Bertahan.....	13
4. Kaitan Antara Kualitas kehidupan kerja Terhadap Minat bertahan Melalui Komitmen Organisasi	13
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	13
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	17
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. DESAIN PENELITIAN	20
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	20
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	22
1. Variabel Terikat	22
2. Variabel Bebas.....	22
3. Variabel Mediasi.....	22
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	24
E. ANALISIS DATA	32
F. ASUMSI ANALISIS DATA	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	35
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	38
1. Minat bertahan	38
2. Kualitas kehidupan kerja	38
3. <i>Organizational Commitment</i>	41
C. HASIL ANALISIS DATA	42
1. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Analysis Model</i>).....	42
2. Pengujian Hipotesis Penelitian	44

D. PEMBAHASAN	48
BAB V PENUTUP	52
A. KESIMPULAN	52
B. KETERBATASAN DAN SARAN	52
1. Keterbatasan	52
2. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54
DAFTAR LAMPIRAN	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Kuesioner Awal Mengenai Minat bertahan	2
Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan	14
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	23
Tabel 3.2	Kriteria Penilaian PLS	25
Tabel 3.3	Hasil Factor Loadings Minat bertahan	27
Tabel 3.4	Hasil Factor Loadings Komitmen Organisasi	27
Tabel 3.5	Hasil <i>Factor Loadings</i> Komitmen Organisasi 2	28
Tabel 3.6	Hasil <i>Factor Loadings</i> Kualitas kehidupan kerja	28
Tabel 3.7	Hasil <i>Factor Loadings</i> kualitas kehidupan kerja 2	29
Tabel 3.8	Hasil AVE	29
Tabel 3.9	Hasil <i>Discriminant Validity</i>	30
Tabel 3.10	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	31
Tabel 3.11	Hasil <i>Composite Reliability</i>	31
Tabel 4.1	Kuesioner Minat bertahan	38
Tabel 4.2	Kuesioner Kualitas kehidupan kerja	39
Tabel 4.3	Kuesioner <i>Organizational Commitment</i>	41
Tabel 4.4	Hasil <i>Normed Fit Index</i>	42
Tabel 4.5	Hasil <i>Q Square</i>	43
Tabel 4.6	Hasil <i>F Square</i>	44
Tabel 4.7	Hasil <i>Path Coefficients</i>	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Hipotesis	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Kesetiaan Karyawan di Indonesia	1
Gambar 2.1 Model Penelitian	17
Gambar 3.1 Diagram Struktural	26
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia	36
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	37
Gambar 4.4 Output <i>Path Coefficients</i>	46
Gambar 4.5 Output <i>Bootstrapping</i>	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Awal dan Hasil	57
Lampiran 2. Kuesioner	58
Lampiran 3. Data Hasil Kuesioner	63
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	64
Lampiran 5. Hasil Analisis Data	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi penggerak dalam kegiatan operasional perusahaan. Namun, kesetiaan karyawan di perusahaan masih menjadi tugas berat yang belum terselesaikan. Hal ini terlihat dari gambar berikut:



Gambar 1.1 Tingkat Kesetiaan Karyawan di Indonesia

Sumber: jobplanet.com, 2017

Dari gambar di atas, terlihat bahwa dari seluruh generasi, masih sangat sedikit karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun dan hal ini menunjukkan masih adanya permasalahan yang belum selesai terutama di Indonesia, yaitu mengenai tingkat keinginan karyawan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan.

Pada dasarnya, untuk mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari

perusahaan, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui hal-hal yang bisa mempertahankan karyawan dan membuat karyawan berminat untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini berarti, penelitian yang membahas mengenai minat bertahan atau *minat bertahan* masih sangat diperlukan. Lyons, *et al.* dalam Kemie dan Purba (2019), menjelaskan bahwa *minat bertahan* adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan untuk terikat dan bertahan pada suatu organisasi tempat mereka bekerja meskipun ada tawaran yang lebih menarik di tempat lain. Jika sebuah perusahaan mengetahui hal-hal yang dapat membuat karyawan bersedia untuk bertahan di perusahaan, maka tingkat *turnover* karyawan dapat ditekan dan dapat menyelesaikan masalah yang saat ini terjadi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dijalankan guna menyelesaikan masalah minat karyawan untuk bertahan atau *minat bertahan* di Indonesia, terutama di PT Bintang Kelindo Cemerlang yang juga mengalami kendala mengenai minat karyawan bertahan yang sangat rendah.

PT Bintang Kelindo Cemerlang adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang-barang mainan dan saat ini sedang mengalami masalah mengenai minat karyawan untuk bertahan yang sangat rendah. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner kepada 30 karyawan PT Bintang Kelindo Cemerlang sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Kuesioner Awal Mengenai Minat bertahan

Pertanyaan	Respons	
	Ya	Tidak
Jika ada tawaran kerja di luar perusahaan dengan gaji sama, apakah anda mau berpindah ke perusahaan lain?	18	12
Jika ada tawaran kerja di luar perusahaan dengan gaji lebih rendah, apakah anda mau berpindah ke perusahaan lain?	14	16

Sumber: Data sekunder, Pilot test

Dari kuesioner di atas terlihat bahwa memang terdapat 18 karyawan yang masih memberanikan diri untuk pindah, walaupun mendapatkan gaji

yang sama dan hal tersebut menunjukkan masalah serius pada PT Bintang Kelindo Cemerlang yang harus segera diselesaikan. Perusahaan yang mampu menjaga minat karyawan untuk bertahan, cenderung akan lebih diminati oleh karyawan lain, memiliki reputasi yang lebih baik dan akan dipandang sebagai perusahaan yang bertanggung jawab. Merujuk pada penelitian yang dijalankan oleh Agus dan Selvaraj (2020) dijelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan *minat bertahan* karyawan adalah komitmen dari karyawan tersebut terhadap organisasi.

Menurut Alrowwad *et al* (2019) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang membentuk hubungan antara karyawan dan organisasinya dan memungkinkan individu untuk membuat keputusan apakah mereka ingin terus bekerja untuk organisasi atau tidak. Sikap kerja tersebut penting karena orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan. Komitmen organisasi berkaitan erat dengan minat karyawan untuk bertahan, karena dengan adanya komitmen, karyawan akan merasa ada tanggung jawab dan keterikatan secara psikologis dengan perusahaan dan membuat karyawan mau untuk bertahan di perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan cenderung akan memikirkan apa yang telah diberikan perusahaan, dan alasan-alasan mengapa mereka harus bertahan di perusahaan. Oleh sebab itu, komitmen organisasi karyawan harus dibentuk oleh perusahaan karena pastinya, karyawan tidak mungkin akan berkomitmen jika perusahaan tidak membentuk komitmen itu sendiri.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Agus dan Selvaraj (2020), ditemukan dua faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Faktor tersebut adalah *kualitas kehidupan kerja*.

Menurut Cross dan Daniel (2020), Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja total, dengan

pertimbangan dimensi manusia, teknis dan ekonomi. Perusahaan atau tempat kerja memberi kesempatan kepada pekerja untuk membuat keputusan tentang, desain tempat kerja, pekerjaan merek dan memastikan kehidupan kerja yang sesuai bagi karyawan. Saat kualitas lingkungan atau kehidupan dalam pekerjaan memiliki kualitas yang sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena mereka merasa segala aspek dalam lingkungan kerja mereka, baik terlihat maupun tidak terlihat, memenuhi harapan mereka dalam bekerja dan keadaan ini cenderung akan membuat karyawan betah dalam bekerja.

Mengacu pada keterkaitan tersebut, penelitian ini mencoba meneliti bagaimana komitmen organisasi dan *kualitas kehidupan kerja* dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan setelah kedua variabel tersebut mampu meningkatkan komitmen organisasi, diharapkan juga dapat meningkatkan minat karyawan untuk bertahan, dan selanjutnya penelitian ini akan diberi judul: **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MINAT BERTAHAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT BINTANG KELINDO CEMERLANG DI TANGERANG”**

2. Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang teridentifikasi dalam penelitian meliputi:

- a. Permasalahan yang terjadi di PT Bintang Kelindo Cemerlang mengenai minat karyawan untuk bertahan yang rendah dimana respon dari para karyawan menyatakan bahwa mereka cenderung akan pergi walaupun mereka mendapatkan gaji yang sama di tempat lain.
- b. Masih sedikitnya penelitian mengenai *minat bertahan* pada karyawan yang pada dasarnya penting untuk dijalankan guna menjaga karyawan dalam sebuah perusahaan.
- c. *Kualitas kehidupan kerja* yang buruk dapat membuat komitmen

organisasi semakin rendah terhadap perusahaan.

- d. Komitmen organisasi yang rendah akan berdampak buruk pada minat karyawan untuk bertahan.

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel *minat bertahan* dibahas dari indikator meliputi berencana untuk tetap bertahan, tidak ada alasan untuk pindah, menolak untuk pindah dan berencana untuk bertahan selama mampu.
- b. Variabel komitmen organisasi dibahas dari dimensi normatif, afektif dan kontinu.
- c. Variabel *kualitas kehidupan kerja* dibahas dari indikator meliputi peluang mengikuti *training* dan pendidikan lanjut, peluang menerapkan keahlian - keahlian baru, peluang karir, *human relation* dalam organisasi, sistem kompensasi yang seimbang, kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi.

4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah *kualitas kehidupan kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Bintang Kelindo Cemerlang?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *minat bertahan* karyawan di PT Bintang Kelindo Cemerlang?
- c. Apakah *kualitas kehidupan kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *minat bertahan* karyawan di PT Bintang Kelindo Cemerlang?
- d. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *kualitas kehidupan kerja* terhadap *minat bertahan* karyawan di PT Bintang Kelindo Cemerlang?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *kualitas kehidupan kerja* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Bintang Kelindo Cemerlang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *minat bertahan* karyawan di PT Bintang Kelindo Cemerlang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *kualitas kehidupan kerja* terhadap *minat bertahan* karyawan di PT Bintang Kelindo Cemerlang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *kualitas kehidupan kerja* terhadap *minat bertahan* karyawan di PT Bintang Kelindo Cemerlang.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk membantu pihak PT Bintang Kelindo Cemerlang dalam menyelesaikan masalah mengenai *minat bertahan* yang rendah di perusahaan.

b. Manfaat akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah:

- 1) Sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya yang juga meneliti mengenai *minat bertahan* karyawan di sebuah perusahaan.
- 2) Sebagai temuan baru dalam bidang pendidikan terutama pada ilmu sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the minat bertahan. *Employee Relations: The International Journal Employee Relations*, 42(6). <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0292>
- Alrowwad, A., Masadeh, R., Almajali, D., & Obeidat, B. (2019). The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. *Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020*. 9133-9154
- Astrianti, A, N, M., & Sartono, B. (2020). Quality of work life, organizational commitment and turnover intention in account officer of micro finance company. *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*. 22(1). 17-25. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i1.23121>
- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' minat bertahan in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*. 2(2020). 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- Bieńkowska, A. & Tworek, K. (2020). Job performance model based on employees' dynamic capabilities (EDC). *Sustainability*. 12(6):2250. 1-25. <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Costantini, A., Sartori, R., & Ceschi, A. (2019). The theory of planned behaviour as a frame for job crafting: explaining and enhancing proactive adjustment at work. *Theoretical Approaches to Multi-cultural Positive Psychological Interventions*. 161-177. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20583-6_7
- Daniel, C. O. (2020). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*. 8(02), 60-65.
- Fakhri, M., Nurnida, I., Winarno, A., Kurnia, B., & Suryana, D. (2020). Characteristics of quality of work life on employees at consultant company in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 7(11). 1105-1111. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1105>
- Ghozali, I. (2016). *Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan Program SMARTPLS 3.0*. Semarang: Univ Diponegoro.
- Guzeller, O. C., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal Of Culture, Tourism and Hospitality Research*. 14(1). 102-120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>

- Hardani., Sukmana, D.J., Andriani, H., & Fardani, R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group
- Inanlou, Z., & Ahn, Ji-Young. (2017). The effect of organizational culture on employee commitment: a mediating role of human resource development in Korean firms. *The Journal of Applied Business Research*. 33(1). 87-94. <https://doi.org/10.19030/jabr.v33i1.9869>
- Kemie, S, S., & Purba, S, D. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Manajemen Karir terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal Di Dalam Organisasi (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR). *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*. 15(1), 177-194.
- Khan, A. J., & Iqbal, I. (2020). Training and employee commitment: the social exchange perspective. *Journal of Management Sciences*. 7(1). 88-100. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.2007106>
- Kim, H, H., & Han, E. (2020). The application of the theory of planned behavior to identify determinants of donation intention: towards the comparative examination of positive and negative reputations of nonprofit organizations CEO. *Sustainability*. 12(9134). 1-19. <https://doi.org/10.3390/su12219134>
- Martono, N. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder*. Depok: Rajagrafindo Pustaka
- Metin, K., & Asli, K. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*. 5(1). 46-50.
- Ogbuabor, D, C. & Okoronkwo, I, L. (2019) The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria. *Journal Plos One*. 14(7). 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220292>
- Phuong, N, D, N., & Trang, T, H, L. (2017). Factors affecting employee's minat bertahan through organizational commitment: evidence from big-four auditing firms in Vietnam. *Proceedings of the Annual Vietnam Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance & Management Sciences*. 767. 18-19. ISBN: 978-1-943579-61-7
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2019). Employee minat bertahan in an organization: examining the role of calling and perceived supervisor support through the theoretical lens of work as calling. *Journal of Career Assessment*. 28(2) 1-17. <https://doi.org/10.1177/1069072719858389>
- Rostiana, R. (2017). The quality of work life influence to turnover intention with person-organization fit and organizational commitment as mediators. *Int*.

Journal of Economics and Management. 11(S1). 45-57.

- Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in Telecom Industry. *International Journal for Quality Research*. 13(2). 285–300. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-03>
- Samsu, S. (2017). *Metode penelitian: (teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development)*. Jakarta: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach, 5th Edition*. United Kingdom: Wiley
- Shahid, A. (2018). Employee minat bertahan: an environment based on trust and motivation. *Journal of Management Research*. 10(4). 59-71. <https://doi.org/10.5296/jmr.v10i4.13680>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Waribo, Y. J., Osibanjo, A., Akintayo, D, I., Adeniji, A, A., & Fadeyi, O, I. (2019). The effect of quality of work life on employees' commitment across nigerian tech start-ups. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*. 10(3). 41-59. <https://ssrn.com/abstract=3451664>
- Wijaya, N, H, S. (2020). The use of economic and social exchange perspectives in linking salary satisfaction, work relationship and employee performance. *Business and Management Application Journals*. 6(3). 653-661. <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.6.3.653>
- Yadav, R., Khanna, A., & Panday, P. (2019). An analytical study of quality of work life & organizational commitment and their relation with revenue per employee of major IT companies in India. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 7(1). 284-301. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2019.72018>
- [Youcef, S. , Ahmed, S, S. & Boussahmine A. \(2016\). The impact of job satisfaction on turnover intention by the existence of organizational commitment, and intent to stay as intermediates variables using approach pls in sample worker department of transport saida, *Management*. \(6\)6. 198-202. http://doi.org/10.5923/j.mm.20160606.03](https://doi.org/10.5923/j.mm.20160606.03)

