

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen**

##### **2.1.1 Definisi Manajemen**

Menurut Robbins & Coulter (2018), Manajemen merupakan suatu kegiatan mengkoordinasi serta mengawasi aktivitas kerja pihak lain yang bertujuan untuk menyelesaikan seluruh aktivitas di dalam perusahaan secara efektif serta efisien.

Bateman & Snell (2015) dalam bukunya yang berjudul *Management: Leading and Collaborating in a Competitive World, Eleventh Edition*, menyebutkan bahwa manajemen merupakan proses kerja dengan orang – orang serta sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Manajer yang baik akan melakukan hal tersebut dengan efektif yang nantinya dapat mencapai tujuan organisasi dan dengan efisien yang dimana dapat memanfaatkan serta menghabiskan sumber daya yang minimal untuk hasil yang maksimal.

Kemudian menurut Hasibuan (2017), Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber lainnya secara efektif serta efisien agar dapat mencapai *goals* tertentu.

Dari ketiga definisi yang telah disebutkan, dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi manajemen oleh Robbins dan Coulter (2018), dimana manajemen merupakan suatu kegiatan mengkoordinasi serta

mengawasi aktivitas kerja pihak lain yang bertujuan untuk menyelesaikan seluruh aktivitas di dalam perusahaan secara efektif serta efisien.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Robbins & Coulter (2018), manajemen memiliki empat fungsi yang digunakan untuk menggambarkan aktivitas kerja seorang manajer. Fungsi tersebut meliputi :

#### *1. Planning*

Merupakan suatu proses untuk mendefinisikan dan menentukan tujuan organisasi, membangun strategi untuk mencapai tujuan perusahaan serta mengembangkan perencanaan dan kegiatan yang akan dilakukan.

#### *2. Organizing*

Dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan untuk menentukan tugas apa yang harus diselesaikan, menentukan siapa yang akan melakukan uraian tugas tersebut, serta mempersiapkan struktur organisasi yang menggambarkan posisi setiap divisi, wewenang, dan tanggung jawab setiap bagian perusahaan.

#### *3. Leading*

Suatu proses untuk menciptakan visi suatu organisasi dengan memberikan motivasi kepada karyawan, membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam divisi termasuk

perilaku karyawan, memberikan pengaruh dan arahan kepada karyawan, dan menentukan cara komunikasi yang baik dan tepat.

#### 4. *Controlling*

Fungsi ini untuk memastikan tujuan dari suatu organisasi telah tercapai serta seluruh tugas telah dikerjakan sesuai standar organisasi tersebut dan mengevaluasi setiap proses kinerja yang dihasilkan.

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Armstrong (2014) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management Practice*, manajemen sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan semua aspek tentang bagaimana orang – orang dikelola dan dipekerjakan dalam suatu organisasi. Aspek tersebut mencakup kegiatan strategis dari pengelolaan human capital, sumber daya manusia, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, tanggung jawab sosial perusahaan, pembelajaran dan pengembangan, hubungan karyawan, kesejahteraan dan penyediaan layanan karyawan (Armstrong, 2014).

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kumpulan dari proses pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi dengan memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan masalah keadilan karyawan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa tugas yang harus dapat dilakukan oleh seorang manajer SDM (Dessler, 2017), yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan (*job analysis*)
2. Perencanaan kebutuhan pekerja dan merekrut calon pekerja
3. Menyeleksi calon pekerja
4. Mengorientasi dan melatih karyawan baru
5. Mengatur gaji dan upah (kompensasi karyawan)
6. Menyediakan insentif dan benefit
7. Menilai kinerja karyawan
8. Komunikasi (wawancara, konseling, mendisiplinkan)
9. Melatih karyawan dan mengembangkan manajer
10. Membangun relasi karyawan dan membuatnya terlibat

Kemudian Kinicki & Williams (2016) mengatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan orang – orang melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya dalam suatu organisasi.

Dari ketiga definisi yang telah disebutkan, dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi manajemen sumber daya manusia oleh Dessler (2017), dimana manajemen sumber daya manusia adalah suatu kumpulan dari proses pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi

dengan memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan masalah keadilan karyawan.

### **2.2.2 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tugas dari manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2017), adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan.
2. Memilih calon karyawan.
3. Merencanakan kebutuhan karyawan.
4. Melakukan orientasi dan pelatihan kepada karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji (*compensation and benefit*)
6. Memberikan motivasi dan penghargaan
7. Menilai *employee performance*
8. Melakukan komunikasi kepada karyawan
9. Melatih dan mengembangkan karyawan
10. *Build commitment* karyawan

### **2.2.3 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pengembangan (*development*) karyawan, sehingga organisasi dapat menghindari kesalahan – kesalahan, seperti:

1. Mempunyai karyawan dengan *performance* yang buruk.
2. Merekrut karyawan yang salah untuk suatu pekerjaan.
3. Kurangnya *training* yang diberikan kepada karyawan sehingga efektivitas organisasi menurun.

4. Mengalami *turnover* karyawan yang tinggi.
5. Organisasi diduga memiliki praktek yang tidak aman
6. Tindakan tidak adil kepada karyawan.

#### **2.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia Saat Ini**

Menurut Dessler (2017), hal yang paling dibutuhkan seorang manajer sumber daya manusia adalah kompetensi, kemampuan, pengetahuan dan keahlian. sehingga, untuk dapat menghadapi tantangan SDM saat ini, seorang manajer harus dapat bertindak sebagai berikut:

1. *Leadership and navigator*: memimpin dan mengarahkan karyawan.
2. *Ethical practice*: dapat menyatukan *value*, *integrity* dan *accountability* organisasi ke seluruh bagian di dalam organisasi.
3. *Business acumen*: mengetahui informasi yang dibutuhkan untuk mendevlop *strategic planning*.
4. *Relationship management*: mengatur jalannya proses komunikasi pada setiap bagian organisasi.
5. *Consultation*: memandu setiap *stakeholders* organisasi.
6. *Critical evaluation*: menafsirkan dan mengevaluasi informasi untuk merancang keputusan dan rekomendasi kepada organisasi.
7. *Global and cultural effectiveness*: memberikan *value* dan menentukan *employee behaviour* pada suatu organisasi

8. *Communication*: melakukan komunikasi secara efektif yang tujuannya untuk bertukar informasi kepada setiap *stakeholders* di suatu organisasi.

## **2.3 Variabel Penelitian**

### **2.3.1 *Turnover Intention***

Menurut Azanza *et al.* (2015), *turnover intention* adalah suatu perilaku seorang individu yang telah bekerja yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat dimana dirinya bekerja.

Kemudian Hasan *et al.* (2012) juga menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan dari suatu karyawan untuk meninggalkan tanggung jawabnya saat ini dan melepaskan status sebagai anggota di organisasi tersebut.

Memon *et al.* (2018) menjelaskan definisi *turnover intention* sebagai suatu bentuk perpindahan karyawan untuk keluar dari permasalahan yang dialami karyawan di organisasi tempat dirinya bekerja.

Dari ketiga definisi yang telah disebutkan, dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi *turnover intention* oleh Azanza *et al.* (2015), dimana *turnover intention* merupakan suatu perilaku seorang individu yang telah bekerja yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat dimana dirinya bekerja.

#### **2.3.1.1 Faktor yang Menyebabkan *Turnover Intention***

Terdapat 5 (lima) faktor penyebab terjadinya *turnover intention* yang dialami karyawan di suatu organisasi (Naidoo, 2016), yaitu :

1. Faktor individu, seperti jenis kelamin, usia, sifat dan perilaku karyawan.
2. Faktor pekerjaan, seperti karakteristik pekerjaan, orientasi karir dan indikator demografi.
3. Faktor psikologis karyawan, seperti *compensation and benefits*, *career development*, kepuasan kerja, serta komitmen kepada organisasi.
4. Faktor budaya perusahaan, seperti diskriminasi, politik, sosialisasi, *training*, keadilan distributif, dan strategi pasar *internal employee*.
5. Faktor lingkungan, seperti konflik dalam pekerjaan, teknologi yang digunakan, serta adanya alternatif atau ancaman keugutan profesional.

### **2.3.2 *Quality of Work Life***

*Quality of work life* adalah suatu kualitas dari hubungan antar karyawan, keseluruhan dari *working environment*, dengan pertimbangan dari sisi ekonomi dan teknisnya (Jabeen *et al.*, 2018).

Kemudian Srivastava dan Kanpur (2014) mendefinisikan *quality of work life* sebagai suatu hubungan dari komponen struktur kerja pada suatu organisasi seperti karyawan, faktor struktural, tanggung jawab, penataan lingkungan kerja, teknologi dan peralatan kerja.



Lalu Wan & Chan (2013) juga menjelaskan bahwa *quality of work life* adalah persepsi karyawan terhadap kondisi kesehatan fisik dan mental mereka.

Dari ketiga definisi yang telah disebutkan, dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi dari Jabeen et al. (2018), dimana *Quality of work life* merupakan suatu kualitas dari hubungan antar karyawan, keseluruhan dari *working environment*, dengan pertimbangan dari sisi ekonomi dan teknisnya.

#### **2.3.2.1 Komponen *Quality of Work Life***

Srivastava dan Kanpur (2014) menjelaskan 8 (delapan) komponen dari *quality of work life* yaitu:

1. *Work Condition*

*Working environment* yang membahayakan dan tidak aman memberikan dampak negatif kepada seluruh employee yang ada. Hal ini dapat mempengaruhi *performance* dan produktivitas suatu organisasi. Oleh sebab itu, *working environment* pada suatu perusahaan harus dipastikan dalam kondisi baik dan aman.

2. *Compensation*

Pemberian imbalan kepada karyawan atas kinerjanya dapat berpengaruh kepada *performance* karyawan tersebut. Untuk itu kompensasi (gaji, bonus, tunjangan, prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham) harus diserahkan dan diberikan secara adil

3. *Opportunity to use and develop human capacities*

Memfaatkan seluruh kemampuan setiap karyawan secara maksimal sehingga setiap karyawan dapat menjadi bagian penting dalam melakukan kinerja di suatu organisasi.

4. *Opportunities for growth and security*

Jenis pekerjaan yang bermakna dan penting dapat memberikan opportunity kepada karyawan untuk dapat mendevlop karirnya di suatu organisasi.

5. *Social relevance*

Karyawan diberikan pandangan mengenai bagaimana kinerjanya dapat membantu *social environment* di suatu organisasi. Hal ini untuk membangun pandangan bahwa keberadaan setiap karyawan dibutuhkan dalam lingkungan kerja.

6. *Work and total life space*

Karyawan yang melakukan kerja keras secara konstan dapat memberikan tekanan, baik dari segi fisik maupun psikologis mereka. Oleh sebab itu, harus ada *balance* antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan karyawan.

7. *Social integration*

Hubungan antar karyawan dapat menjadi salah satu indikator yang baik bagi organisasi. Seluruh hal yang berhubungan dengan suku, ras dan agama, serta antar golongan karyawan harus diperlakukan secara adil dan baik.

8. *Constitutionalism*

Semua hal yang berkaitan dengan norma yang berlaku didalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kebebasan karyawan dalam

mengutarakan pandangan dan pendapat serta kebebasan untuk memiliki pemikiran yang berbeda dalam aspek tertentu.

### **2.3.2.2 Manfaat *Quality of Work Life***

Terdapat beberapa manfaat yang dapat dirasakan oleh organisasi serta karyawannya jika suatu organisasi memiliki *quality of work life* yang baik (Srivastava & Kanpur, 2014), diantaranya:

1. Meningkatkan kerja sama dan kinerja karyawan pada setiap tingkatan jabatan
2. Meningkatkan kualitas kinerja dan performa karyawan
3. Meningkatkan performa organisasi
4. Meningkatkan lingkungan kerja yang baik
5. Meningkatkan pengelolaan kualitas organisasi
6. Meningkatkan komitmen karyawan terhadap *value* dan tujuan organisasi

### **2.3.3 *Job Satisfaction***

Robbins et al (2018) mendefinisikan *job satisfaction* mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya begitu juga sebaliknya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap organisasi.

Kemudian menurut Kinicki et al. (2016), *job satisfaction* merupakan seberapa besar suka atau tidak suka karyawan pada pekerjaannya. *Job satisfaction* juga didefinisikan sejauh mana karyawan merasa sikapnya

positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan mereka. Keseluruhan kepuasan karyawan tergantung pada bagaimana perasaan mereka tentang beberapa aspek, seperti pekerjaan, *remunerasi*, *promotion*, *supervision*, dan rekan kerja.

Shah & Jumani (2015) juga menjelaskan bahwa definisi dari *job satisfaction* sebagai tanda respon afektif atau emosional seseorang terhadap suatu pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dari definisi yang telah disebutkan diatas, dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi dari Kinicki et al (2016), yang menyebutkan bahwa *job satisfaction* merupakan seberapa besar suka atau tidak suka karyawan pada pekerjaannya tergantung pada bagaimana perasaan mereka tentang beberapa aspek, seperti pekerjaan, *remunerasi*, *promotion*, *supervision*, dan rekan kerja.

#### **2.3.3.1 Tindakan Karyawan terhadap *Job Satisfaction* Yang Rendah**

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa tindakan yang dapat dilakukan oleh karyawan jika memiliki *job satisfaction* yang rendah, yaitu :

1. *Exit* (tindakan aktif)

Suatu tindakan yang dilakukan karyawan, seperti mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dan meninggalkan perusahaan

2. *Voice* (tindakan aktif)

Tindakan yang dilakukan karyawan untuk memperbaiki situasi kerja tertentu seperti menyarankan perbaikan pada suatu kinerja dan atau melakukan diskusi permasalahan pada atasan.

3. *Loyalty* (tindakan pasif)

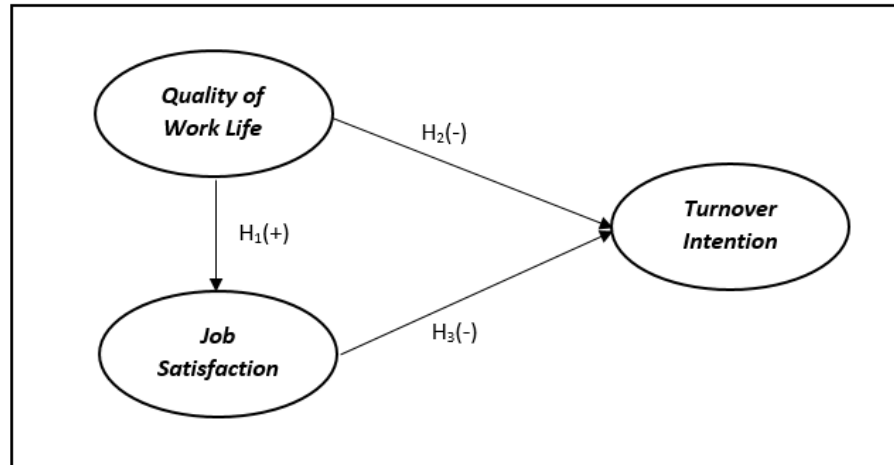
Tindakan karyawan untuk menunggu adanya suatu perubahan dan tindakan yang dilakukan perusahaan dengan memberikan kritik dan saran kepada organisasi serta mempercayakan organisasi untuk melakukan hal yang dianggap benar.

4. *Neglect* (tindakan pasif)

Tindakan karyawan yang memungkinkan suatu kondisi semakin buruk, seperti terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja, tidak bekerja secara maksimal, dan sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

## 2.4 Model dan Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Model Penelitian



**Gambar 2. 1 Model penelitian**

**Sumber: Jabeen et al., 2018**

### 2.4.2 Hipotesis Penelitian

H1: *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

H2: *Quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H3: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## 2.5 Pengembangan Hipotesis Penelitian

### 2.5.1 Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Job Satisfaction*

Dalam penelitian yang ditemukan oleh Kermansaravi *et al.* (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *quality of work life* terhadap *job satisfaction*. Terdapat dua komponen dari *quality of work life*, yaitu *compensation and social integration*. Kedua komponen tersebut dapat menjadi prediksi tingkat *job satisfaction* karyawan. Karyawan akan

cenderung mempunyai tingkat *job satisfaction* yang tinggi jika kedua komponen dalam *quality of work life* tersebut dalam keadaan baik.

Jabeen *et al.* (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara *quality of work life* and *job satisfaction*. Komponen dari *quality of work life* yaitu *social cohesion* dan *save environment* juga meningkatkan tingkat *job satisfaction* karyawan.

Kemudian dalam penelitian Adhikari *et al.* (2015) menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Dalam menciptakan *decent work* suatu negara, yang harus dimiliki adalah *quality of work life* yang baik. Karyawan di suatu negara cenderung memiliki *job satisfaction* yang rendah ketika faktor – faktor dari *quality of work life* dalam keadaan buruk. faktor yang menjadi penentu tingkat *quality of work life* di suatu negara antara lain, *national economic, poverty level, employment situation, social condition,* dan *income generation..*

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

H<sub>1</sub>: *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

### **2.5.2 Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention***

Surienty *et al.* (2014) mengindikasikan bahwa *quality of work life* secara signifikan memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Beberapa komponen *quality of work life* seperti *job characteristics, work*



*life balance*, dan *supervisory behavior* akan memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, dimana *work life balance* merupakan komponen yang paling signifikan dalam mengukur *turnover intention*.

Hal tersebut juga dinyatakan oleh Kumar dan Thomas (2016), bahwa semakin meningkatnya *quality of work life* dapat menurunkan *turnover intention*, absensi karyawan dan keluhan karyawan. Karyawan akan merasa ingin melakukan pekerjaannya terus – menerus di perusahaan sehingga intensi *turnover* pada karyawan akan rendah.

Victoria, Zamralita & Saraswati (2017) menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki dimensi dan peranan penting terhadap sikap intensi *turnover* karyawan. Dimensi *quality of work life* yang memiliki peranan cukup besar adalah *personal development*, *co-worker*, dan *job characteristic*

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub>: *Quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### **2.5.3 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention***

Dalam penelitian Shah & Juman (2015), penelitian tersebut menghasilkan indikasi bahwa *job satisfaction* memberikan pengaruh negatif yang kuat terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat *job satisfaction* karyawan terhadap *work*, *promotion*, dan *supervision scores* maka *turnover intention* karyawan juga rendah.

Hal ini juga dikemukakan oleh O'Connor (2018), bahwa karyawan yang merasa tidak bernilai bagi perusahaan dan memiliki *job satisfaction* yang rendah akan berpengaruh terhadap produktivitas dan keefektifan perusahaan. Maka dari itu *turnover intention* karyawan tersebut dapat meningkat.

Kemudian dari penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2016) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari *job satisfaction* terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa *job satisfaction* adalah salah satu faktor yang menentukan keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Semakin tinggi *satisfaction* yang dirasakan karyawan, maka akan semakin rendah keinginan mereka untuk berpindah (*turnover intention*).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>3</sub>: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan inti	Manfaat Penelitian
1.	Fauzia Jabeen, Heather Lynn Friesen, Kilani Ghoudi.	<i>Journal of Organizational Change Management,</i> 2018.	<i>Quality of Work Life of Emirati Women and It's Influence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from the UAE</i>	<i>Quality of work life</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> dan juga memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Kemudian <i>job satisfaction</i> juga memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada pekerja wanita di beragam sector perusahaan publik di negara Uni Emirat Arab (UAE).	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>quality of work life</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>job satisfaction, quality of work life</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention, dan job satisfaction</i> memiliki pengaruh negatif terhadap

					<i>turnover intention</i> serta digunakan sebagai jurnal utama.
2.	Hyun-Woo Joung, Ben K. Goh, Lynn Huffman, James Surles, Jingxue Jessica Yuan.	<i>International Journal of Contemporary Hospitality Management, 2015.</i>	<i>Investigating Relationships Between Internal Marketing Practices and Employee Organizational Commitment in the Food Service Industry.</i>	Tiga indikator pengukuran dari <i>internal marketing practices</i> yaitu <i>vision, development</i> dan <i>rewards</i> adalah indikator yang baik untuk mengukur <i>employee job satisfaction</i> . Kemudian dua indikator dari <i>internal marketing practices</i> yaitu <i>development</i> dan <i>rewards</i> adalah indikator yang baik untuk mengukur	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>job satisfaction</i> memiliki hubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

				<p><i>employee organizational commitment.</i></p> <p>Pada akhir penelitian ditemukan bahwa <i>employee job satisfaction</i> dan <i>affective commitment</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pekerja industri makanan di Amerika.</p>	
3.	Garazi Azanza, Juan Antonio, Moriano Fernando, Jean-	<i>Leadership and Organization Development Journal</i> , 2015.	<i>The Effect of Authentic Leadership on Turnover Intention.</i>	<i>Authentic leadership</i> dan <i>work-group identification</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , dimana <i>work-group identification</i>	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>job satisfaction</i> memiliki

	<p>Pierre Maxime, Levy Mangin</p>			<p>menjadi mediasi hubungan antara <i>authentic leadership</i> dan <i>turnover intention</i> dan juga <i>authentic leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work-group identification</i>. Selain itu juga ditemukan bahwa <i>work engagement</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>, dan <i>authentic leadership</i> juga <i>work-group identification</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>, dan <i>work engagement</i> sebagai mediasi hubungan antara <i>authentic leadership</i> and <i>turnover</i></p>	<p>hubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
--	---------------------------------------	--	--	---	---

				<i>intention</i> . Penelitian dilakukan pada pekerja di berbagai sektor perusahaan menengah dan perusahaan besar.	
4.	Mumtaz Ali Memon, Rohani Salleh, Shahrina M. Nordin, Jun- Hwa Cheah, Hiram Ting, Francis Chuah	<i>Journal of Management Development, 2017.</i>	<i>Person-organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement</i>	<i>Person-organizational fit</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work engagement</i> dan <i>work engagement</i> sendiri memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada pekerja profesional di bidang minyak dan gas. Adanya hubungan antara <i>person-organization fit</i> dan <i>turnover intention</i> terdapat mediasi yaitu <i>work engagement</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>job satisfaction</i> memiliki hubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

5.	Effat Jahanbani, Fatemeh Bahrami, Mostafa Mohammadi, Najmeh NooriNoruzi	<i>Jundishapur Journal of Health Sciences,</i> 2017.	<i>Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Employees of Health Centers in Ahvaz Iran.</i>	Terdapat pengaruh positif antara <i>quality of work life</i> dan <i>job satisfaction</i> pada pekerja kantor kesehatan di Ahvaz, Iran. Terdapat beberapa komponen yang termasuk dalam <i>quality of work life</i> yaitu <i>social cohesion, rule of law, growth and security</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>quality of work life</i> mempunyai hubungan positif terhadap <i>job satisfaction</i> .
6.	Fatihe Kermansaravi, Ali Navidian, Fariba Yaghoubinia	<i>Global Journal of Health Science,</i> 2015.	<i>The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of</i>	Terdapat hubungan positif antara <i>quality of work life</i> dan <i>job satisfaction</i> pada anggota Zahedan University of Medical Sciences. Komponen dalam <i>quality of work life</i>	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>quality of work life</i> mempunyai



	Shahindokht Navabi Rigi		<i>Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences.</i>	meliputi <i>social dependency, life space</i> dan <i>socia integration</i> .	hubungan positif terhadap <i>job satisfaction</i> .
7.	Dev Raj Adhikari Dhruba Lal Pandey, Katsuhiko Hirasawa, Yutaka Takakubo.	<i>Employee Relations, 2012.</i>	<i>Decent Work and Work Life Quality in Nepal: An Observation.</i>	Dalam mewujudkan <i>decent work</i> dapat didukung oleh <i>work life quality</i> yang baik. <i>Work life quality</i> yang baik secara positif dapat meningkatkan <i>job satisfaction</i> pekerja di perusahaan yang berada di Nepal. Komponen dari <i>work life quality</i> meliputi <i>national economic, social condition, poverty</i>	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>quality of work life</i> mempunyai hubungan positif terhadap <i>job satisfaction</i> .

				<i>level, employment situation dan income generation.</i>	
8.	Masood Ul Hassan, Ammara Akram Sana Naz.	<i>International Journal of Human Resources Studies, 2012.</i>	<i>The Relationship between Person-Organization-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediation Role of</i>	<i>Person-organization-fit dan person-job-fit memiliki hubungan negatif terhadap turnover intention pekerja dari lima perbankan terbesar di Pakistan, dimana psychological climate menjadi mediasi antara hubungan person-organization-fit pada turnover intention serta</i>	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>quality of work life</i> mempunyai hubungan positif terhadap <i>job satisfaction</i> .

			<i>Psychological Climate.</i>	hubungan <i>person-job-fit</i> pada <i>turnover intention.</i>	
9.	Lilis Surlenty, Azlin Natasha Tarmizi, May- Chuin Lo, Ramayah T.	<i>International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement,</i> 2013.	<i>Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach.</i>	Faktor-faktor yang ada pada <i>quality of work life</i> memberikan pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pekerja akuntan profesional di Malaysia. Faktor dalam <i>quality of work life</i> tersebut adalah <i>supervisory behavior, job characteristic</i> dan <i>work life balance.</i>	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>quality of work life</i> memiliki hubungan negatif terhadap <i>turnover intention.</i>

10.	Penny Yim King Wan, Sow Hup Joanne Chan.	<i>International Journal of Hospitality Management,</i> 2013.	<i>Casino Employees Perceptions of Their Quality of Work Life.</i>	<i>Quality of work life</i> yang baik dapat menurunkan absensi karyawan, <i>turnover intention</i> , dan keluhan karyawan. Karyawan akan merasa ingin melakukan pekerjaannya terus-menerus di perusahaan sehingga sikap <i>turnover intention</i> pada karyawan akan rendah.	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan <i>quality of work life</i> memiliki hubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
-----	---	--	--	--	---