

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.2.1 Definisi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2018), manajemen merupakan proses pengaturan dan pengawasan aktivitas kerja pihak lain sehingga seluruh aktifitas di dalam perusahaan dapat selesai secara efisien dan efektif.

Boddy (2020) mendefinisikan manajemen sebagai aktivitas universal seseorang dan peran yang harus dipenuhi. Kemudian dilanjutkan dengan menyatakan bahwa manajemen adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu dengan bantuan orang lain dan sumber daya lainnya. Dengan demikian, manajemen diposisikan sebagai aktivitas manusia universal dalam berbagai pengaturan, seperti keluarga, lingkungan sosial dan politik, dan dalam organisasi.

Kemudian menurut Nickels, et al. (2016) Manajemen adalah suatu proses yang digunakan untuk mencapai tujuan (goals) suatu organisasi melalui *planning, organizing, leading, controlling* dan sumber daya organisasi lainnya.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan definisi manajemen oleh Robbins dan Coulter (2018) dimana manajemen merupakan proses pengaturan dan pengawasan aktivitas kerja pihak lain sehingga seluruh aktifitas di dalam perusahaan dapat selesai secara efisien dan efektif

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2018), ada empat fungsi dari manajemen, yaitu:

1. *Planning*.

Fungsi manajemen untuk mendefinisikan tujuan perusahaan yang ingin dicapai dan makna yang akan didapat dari pencapaian tujuan tersebut. Kegiatan *planning* meliputi:

- a. Menentukan tujuan perusahaan.

- b. Membangun strategi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Mengembangkan perencanaan untuk mengatur aktifitas yang akan dilakukan.

2. *Organizing.*

Fungsi manajemen untuk merancang struktur organisasi dan sistem kerja yang akan dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kegiatan *organizing* antara lain:

- a. Menentukan uraian tugas yang harus diselesaikan.
- b. Menentukan divisi yang akan melakukan suatu uraian tugas.
- c. Mempersiapkan struktur organisasi yang menunjukkan posisi divisi, wewenang dan tanggung jawab di setiap bagian perusahaan

3. *Leading.*

Fungsi manajemen untuk menciptakan visi perusahaan dengan membimbing, melatih, dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif agar tercapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kegiatan *leading* meliputi:

- a. Memberikan motivasi kepada karyawan.
- b. Membantu menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam divisikerja.
- c. Memberikan pengaruh kepada karyawan maupun suatu divisi selamamereka mengerjakan tugas.
- d. Menentukan cara komunikasi yang tepat dengan karyawan.
- e. Menyelesaikan permasalahan terkait perilaku karyawan.

4. *Controlling*

Fungsi manajemen untuk memastikan tujuan perusahaan telah tercapai dan seluruh tugas telah dikerjakan sesuai standar yang telah ditetapkan dengan melakukan monitor, perbandingan dan koreksi. Kegiatan *controlling* meliputi:

- a. Monitor dan evaluasi setiap kinerja yang dihasilkan.

- b. Mengukur hasil kinerja karyawan terhadap tujuan perusahaan.
- c. Memberikan penghargaan terhadap kinerja yang telah mencapai standar.
- d. Memberikan tindakan korektif terhadap kkinerja karyawan jika diperlukan

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Schermerhorn (2017) menjelaskan bahwa, manajemen sumber daya adalah proses yang melibatkan perekrutan, pengembangan skill pekerja, dan mempertahankan pekerja yang memiliki kualitas agar tetap betah di organisasi guna mendukung visi misi perusahaan tercapai sesuai dengan strategi yang sudah disusun oleh organisasi. Maka dari itu, manajemen sumber daya adalah salah satu prioritas utama di perusahaan karena sumber daya manusia menjadi kunci penting untuk menentukan apakah perusahaan akan berhasil atau tidak.

Kemudian menurut Beardwell & Thompson (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengacu pada seperangkat kebijakan atau peraturan untuk mengatur pekerjaan karyawan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, ini akan tentang rekrutmen, seleksi, pembelajaran, pengembangan, penghargaan, komunikasi, keterlibatan, kerja tim, dan manajemen kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan definisi sumber daya manusia oleh Dessler (2017) dimana manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan dari proses akuisisi, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, dengan memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan masalah keadilan antar karyawan.

2.2.2 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017), tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan jenis pekerjaan untuk masing-masing karyawan).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan.
3. Memilih calon karyawan untuk dipekerjakan.
4. Melakukan orientasi dan memberi pelatihan kepada karyawan baru
5. Mengelola upah dan gaji (kompensasi gaji).
6. Memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan
7. Menilai kinerja karyawan.
8. Melakukan komunikasi kepada karyawan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan).
9. Melatih karyawan dan mengembangkan manajer.
10. Membangun hubungan dan komitmen karyawan

2.3 Variabel Penelitian

2.3.1 *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah mengeluarkan diri secara permanen dari suatu perusahaan, secara sukarela atau tidak sukarela (Robbins et al 2018). Sedangkan menurut Maulana, (2020) dalam Zeffane dan Putriani, (2014) *Turnover intention* dapat didefinisikan menjadi kesamaan atau niat karyawan untuk berhentibekerja dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan pilihan nya sendiri

Kemudian Memon et al. (2018) juga menjelaskan definisi dari *turnover intention* sebagai perpindahan karyawan untuk keluar dari batasan atau permasalahan yang dialami karyawan di perusahaan tempat dirinya bekerja.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan definisi *turnover intention* oleh Robbins et al, 2018 dimana *turnover intention* merupakan perilaku seorang individu yang mempunyai keinginan untuk mengeluarkan diri secara permanen dari suatu perusahaan baik secara sukarela ataupun tidak.

2.3.2 Faktor Penyebab Terjadinya Turnover Intention

2.4 *Quality of Work life*

Menurut penelitian Naidoo (2016), ada lima faktor yang menyebabkan *turnover intention*, yaitu:

- 1 Faktor pribadi seperti usia, jenis kelamin, dan sifat karyawan.
- 2 Faktor pekerjaan seperti karakteristik pekerjaan, indikator demografi, orientasi pekerjaan, dll.
- 3 Faktor psikologis seperti kepuasan kerja karyawan, gaji, pekerjaan dan komitmen terhadap perusahaan
- 4 Faktor budaya perusahaan seperti sosialisasi, diskriminasi, politik, keadilan distributif, pelatihan, dan strategi internal pasar tenaga kerja.
- 5 Faktor lingkungan seperti teknologi yang digunakan, konflik di tempat kerja, adanya alternatif atau kesempatan kerja, dan ancaman keusangan pekerjaan.

2.4.1 Definisi *Quality of Work Life*

Menurut Jabeen et al. (2018), *quality of work life* adalah kualitas dari hubungan antar karyawan, keseluruhan dari lingkungan kerja, dengan pertimbangan dari sisi teknis dan ekonominya. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor *quality of work life* akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada.

Trippathy (2017) Kehidupan kerja yang berkualitas tinggi penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja tinggi dan pertumbuhan yang menguntungkan. Meskipun pada tahap awal, *quality of work life* berfokus pada kriteria objektif seperti menarik bakat, keamanan kerja, pendapatan dan tunjangan; fokus secara bertahap bergeser ke kepuasan dan komitmen kerja.

Kemudian Wan dan Chan (2014) juga menjelaskan bahwa *quality of work life* adalah pandangan karyawan terhadap kondisi kesehatan mental dan fisik mereka.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan definisi *quality of work life* oleh Jabeen et al. (2018) dimana *quality of work life* merupakan kualitas dari hubungan antar karyawan, keseluruhan dari lingkungan kerja, dengan pertimbangan dari sisi teknikal dan ekonominya.

2.4.2 Bagian-bagian *Quality of Work Life*

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

1. Kompensasi : Menghargai kinerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena kompensasi harus diberikan secara adil. Kompensasi yang ditawarkan dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, bagi hasil perusahaan, opsi saham dan kinerja.
2. Kondisi Kerja: Lingkungan kerja yang tidak aman dan berbahaya dapat berdampak negatif terhadap karyawan dan atasan. Hal ini mempengaruhi produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perlu untuk memastikan bahwa lingkungan kerja perusahaan aman dan sehat.
3. Peluang untuk menggunakan dan mengembangkan kompetensi manusia: Setiap kompetensi pekerja dimanfaatkan secara maksimal sehingga setiap pekerja dapat menjadi bagian penting dalam menjalankan kinerja perusahaan
4. Peluang untuk pertumbuhan dan keamanan: Jenis pekerjaan yang bermakna dapat memberi karyawan peluang untuk memajukan karier karyawan di perusahaan.
5. Relevansi Sosial: Karyawan harus disadarkan tentang bagaimana kinerja mereka berkontribusi pada lingkungan sosial perusahaan. Ini untuk menetapkan gagasan bahwa lingkungan kerjanya membutuhkan kehadirannya.
6. Ruang kerja dan tempat tinggal: Karyawan yang terus bekerja keras dapat mengalami stres fisik dan psikologis. Untuk menghindari ini, keseimbangan harus dicapai antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan.

7. Integrasi Sosial: Hubungan antar karyawan dapat menjadi indikator perusahaan yang baik. Segala hal yang berkaitan dengan ras, agama, suku, dan golongan karyawan harus diperlakukan secara adil.
8. Konstitusionalisme: Hal-hal yang berkaitan dengan norma-norma perusahaan saat ini yang dapat mempengaruhi kebebasan karyawan untuk menyatakan pendapat dan memiliki kebebasan melaksanakan kinerja perusahaan.

2.4.3 Manfaat *Quality of Work Life*

Menurut Srivastava dan Kanpur (2014), ada beberapa manfaat yang dapat dirasakan oleh perusahaan dan karyawan yang jika memiliki *quality of work life* yang baik di antaranya:

1. Meningkatkan performa perusahaan.
2. Meningkatkan kerja sama dan kinerja karyawan di setiap tingkatan jabatan.
3. Meningkatkan lingkungan kerja yang baik.
4. Meningkatkan kualitas performa.
5. Meningkatkan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.
6. Meningkatkan pengelolaan kualitas perusahaan.

2.5 *Job Satisfaction*

Menurut Jabeen *et al* 2018 (dalam Drenzo dan Greenhaus, 2011; Hom *et al.*, 2012). *Job Satisfaction* adalah jenis kekuatan motivasi yang menghalangi pekerja untuk berpikir tentang meninggalkan tempat kerja. Sikap kepuasan kerja yang buruk muncul ketika pekerja mulai merasa bahwa keuntungan finansial, emosional dan intelektual yang tidak diinginkan terkait dengan pekerjaannya.

Taheri *et al*, 2020 *Job Satisfaction* pada dasarnya merupakan atribut mental. Hal ini tergantung pada karyawan dan bervariasi dari orang ke orang. Pada dasarnya, ini mewakili konsekuensi emosional yang memungkinkan karyawan untuk tampil di organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah kekompakan yang dikaitkan dengan keadaan fisiologis, psikologis, dan

lingkungan untuk melakukan peran yang ditentukan

Kemudian Shah dan Jumani (2015) juga menjelaskan definisi dari job satisfaction sebagai respon afektif atau emosional terhadap suatu pekerjaan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan definisi job satisfaction oleh Jabeen *et al.* (2018) dimana Job Satisfaction adalah jenis kekuatan motivasi yang menghalangi pekerja untuk berpikir akan meninggalkan kantor. perilaku kepuasan kerja yang kurang baik timbul saat pekerja mulai merasa bahwa finansial, emosional serta intelektual yg tidak diinginkan terkait menggunakan pekerjaannya.

2.5.1 Faktor-faktor *Job Satisfaction*

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan diantaranya:

1. Faktor Psikologis : Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor Sosial : Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan maupun rekan sesama.
3. Faktor Fisik : Faktor yang berhubungan dengan kondisi karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial : Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction*

Menurut penelitian Jahanbani et al. (2018) menemukan hubungan positif antara *Quality of Work Life* dan *Job Satisfaction*. Komponen peningkatan kualitas kehidupan kerja, yaitu kohesi sosial dan menjaga lingkungan, juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam sebuah penelitian yang ditemukan oleh Kermansaravi et al. (2015) juga menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Dua komponen dari *Quality of Work Life*, kompensasi dan integrasi sosial, memprediksi tingkat *Job Satisfaction* karyawan. Karyawan cenderung memiliki *Job satisfaction* yang tinggi ketika kedua komponen *Quality of Work Life* berada dalam kondisi yang baik.

Kemudian Adhikari et al. (2011) juga menunjukkan dalam penelitiannya bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Job satisfaction*. Dalam penciptaan lapangan kerja yang layak, suatu negara harus memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik. Beberapa faktor yang menentukan tingkat kualitas hidup di tempat kerja di suatu negara, yaitu ekonomi nasional, kondisi sosial, tingkat kemiskinan, status pekerjaan dan pendapatan. Ketika suatu negara memiliki faktor *Quality of Work Life* yang buruk, pekerja cenderung memiliki *Job satisfaction* yang lebih rendah.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis dapat berhipotesis bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Job satisfaction*

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

2.6.2 Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Surienty et al. (2014) menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention*. Beberapa komponen kualitas kehidupan kerja, seperti perilaku pengawasan, karakteristik pekerjaan, dan keseimbangan kehidupan kerja secara negatif mempengaruhi *turnover intention* karyawan, di antaranya *work life balance* adalah komponen terpenting untuk mengukur niat berpindah.

Penelitian Wan dan Chan (2012) juga menunjukkan bahwa peningkatan *quality of work life* dapat mengurangi absensi karyawan, *turnover intention* dan keluhan karyawan. Karyawan akan senang melanjutkan pekerjaannya di perusahaan, sehingga keinginan karyawan untuk keluar akan rendah.

Selain itu, Victoria, Zamralita & Saraswati (2017) menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki dimensi penting dan berpengaruh negatif terhadap sikap *turnover intention* karyawan. Dimensi kualitas kehidupan kerja yang cukup besar adalah pengembangan pribadi, rekan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis dapat berhipotesis bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak negatif terhadap turnover intention.

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

2.6.3 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Connor (2018), karyawan yang menganggap dirinya tidak berharga dan memiliki *job satisfaction* yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi suatu perusahaan. Akibatnya, kemauan karyawan untuk keluar akan meningkat.

Hal ini juga ditunjukkan dalam penelitian Shah dan Jumani (2015), yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif yang kuat terhadap turnover intention. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dengan skor

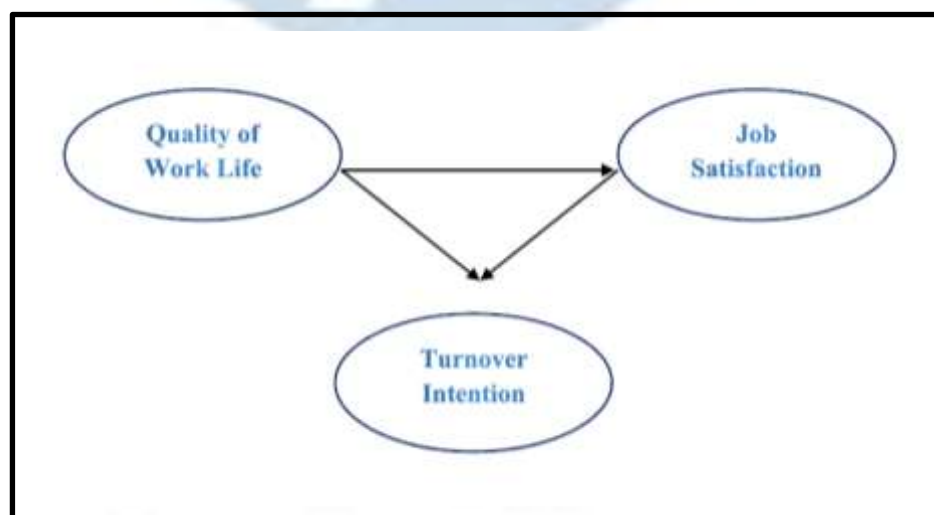
promosi, pekerjaan dan pengawasan, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar.

Kemudian penelitian dari Tamengkel dan Rumawas (2021), *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, keinginan untuk keluar seringkali terjadi ketika perusahaan sedang tidak stabil dalam hal kepuasan kerja dan kehidupan kerja., penulis dapat berhipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

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

2.7 Model dan Hipotesis Penelitian

2.7.1 Model Penelitian



Sumber: *Quality of Work Life of Emirati Women and its Influence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from the UAE* (Jabeen et al.,2018).

Gambar 2. 1 Model Penelitian

2.7.2 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*



2.8 Penenlitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
1	Fauzia Jabeen, Heather Lynn Friesen, Kilani Ghoudi.	Journal of Organizational Change Management, 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> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> dan berdampak negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Kemudian <i>job satisfaction</i> juga berdampak negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan wanita di berbagai sektor perusahaan yang terdaftar di Uni Emirat Arab (UEA).
2	Hyun-Woo Joung, Ben K. Goh, Lynn Huffman, James Surles, Jingxue Jessica Yuan.	International Journal of Contemporary Hospitality Management, 2015.	<i>Investigating Relationships Between Internal Marketing Practices and Employee Organizational Commitment in the Food Service Industry.</i>	Tiga Metrik Dari Pemasaran Internal Praktek, yaitu visi, pengembangan, dan penghargaan, adalah ukuran yang baik dari kepuasan kerja karyawan. Dua metrik dari praktik pemasaran internal, pengembangan dan penghargaan, merupakan indikator yang baik dari komitmen organisasi karyawan. Di akhir penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan dan komitmen emosional memiliki dampak negatif terhadap keinginan berpindah pekerja industri makanan AS.
3	Garazi Azanza, Juan	Leadership and	The Effect of Authentic	Kepemimpinan autentik dan

	Antonio, Moriano Fernando, Jean-Pierre Maxime, Levy Mangin	Organization Development Journal, 2015.	Leadership on Turnover Intention.	identifikasi kelompok kerja berdampak negatif terhadap intensi berpindah, di mana identifikasi kelompok kerja memainkan peran mediasi antara kepemimpinan autentik dan intensi berpindah, dan kepemimpinan autentik berdampak positif pada identifikasi kelompok kerja. Selain itu, ditemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak negatif pada niat berpindah, kepemimpinan otentik dan identifikasi tim kerja memiliki dampak positif pada keterlibatan kerja, dan keterlibatan kerja memainkan peran mediasi antara kepemimpinan otentik dan niat berpindah. Penelitian dilakukan pada pekerja di berbagai sektor perusahaan besar dan menengah.
4	Mumtaz Ali Memon, Rohani Salleh, Shahrina M. Nordin, Jun-Hwa Cheah, Hiram Ting, Francis Chuah	<i>Journal of Management Development</i> , 2018	<i>Person-organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement</i>	<i>Person-organizational fit</i> berdampak positif pada job engagement, dan job engagement itu sendiri berdampak negatif pada turnover intention pekerja profesional di industri minyak dan gas. Hubungan antara <i>person-organization fit</i> dan <i>turnover intention</i> dimediasi oleh <i>work engagement</i>
5	Nazir Haider Shah,	<i>Mediterranean Journal of</i>	<i>Relationship of Job Satisfaction</i>	<i>Job satisfaction</i> berkorelasi negatif

	Nabi Bux Jumani	<i>Social Sciences</i> , 2015.	<i>and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers</i>	dengan <i>turnover intention</i> guru sekolah menengah swasta di Rawalpindi dan Islamabad. <i>Job satisfaction</i> memiliki beberapa komponen yaitu kompensasi, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, dan demografi
6	Effat Jahanbani, Fatemeh Bahrami, Mostafa Mohammadi, Najmeh Noori Noruzi.	<i>Jundishapur Journal of Health Sciences</i> , 2018.	<i>Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Employees of Health Centers in Ahwaz, Iran.</i>	Ada pengaruh positif antara <i>quality of Work Life</i> dan <i>job satisfaction</i> petugas dinas kesehatan di Ahwaz, Iran. Kualitas kehidupan kerja terdiri dari beberapa komponen yaitu kohesi sosial, supremasi hukum, pertumbuhan dan keselamatan
7	Fatihe Kermansaravi, Ali Navidian, Fariba Yaghoubinia, Shahindokht Navabi Rigi.	<i>Global Journal of Health Science</i> , 2015	<i>The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences.</i>	Ada korelasi positif <i>quality of Work Life</i> dan <i>job satisfaction</i> di antara anggota Universitas Kedokteran Zahedan. Komponen kualitas kehidupan kerja meliputi ketergantungan sosial, ruang hidup, dan niat sosial
8	Dev Raj Adhikari, Dhruba Lal Pandey, Katsuhiko Hirasawa, Yutaka Takakubo.	<i>Employee Relations</i> , 2012.	<i>Decent Work and Work Life Quality in Nepal: An Observation.</i>	Pencapaian pekerjaan yang layak tidak terlepas dari kualitas pekerjaan dan kehidupan yang baik. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat secara positif meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan Nepal. Komponen kualitas kehidupan kerja meliputi ekonomi nasional, kondisi sosial, tingkat kemiskinan,

				status pekerjaan dan peningkatan pendapatan.
9	Shefali Srivastava, Rooma Kanpur	<i>Journal of Business and Management, 2014.</i>	<i>A Study on Quality of Work Life: Key Elements and It's Implications.</i>	Ada beberapa kategori <i>quality of work life</i> , yaitu kompensasi, kondisi kerja, pengembangan kapasitas manusia, pertumbuhan dan keselamatan, integrasi sosial, konstitusionalisasi, harapan hidup total dan relevansi sosial. Mencapai kategori yang ada dalam hal kualitas kehidupan kerja dapat membawa beberapa manfaat bagi perusahaan.
10	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 Psychological Climate.</i>	Intensi <i>turnover</i> karyawan di lima bank terbesar di Pakistan terdapat hubungan negatif dengan <i>people-organization-fit</i> dan <i>people-job-fit</i> , dan iklim psikologis menjadi mediasi hubungan antara <i>people-organization-fit</i> dan <i>people-turnover intentions effect</i>
11	Lilis Surienty, Azlin Natasha Tarmizi, May-Chuin Lo, Ramayah T	<i>International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement, 2013.</i>	<i>Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach</i>	Faktor-faktor yang ada dalam <i>quality of work life</i> memiliki dampak negatif terhadap <i>turnover intention</i> dari akuntan profesional di Malaysia. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>quality of work life</i> adalah perilaku pengawasan, karakteristik kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.
12	Penny Yim King	<i>International Journal of</i>	<i>Casino Employees Perceptions</i>	Kualitas kehidupan kerja yang baik

	Wan, Sow Hup Joanne Chan.	<i>Hospitality Management, 2013.</i>	<i>of Their Quality of Work Life.</i>	dapat mengurangi ketidakhadiran karyawan, keinginan berpindah dan keluhan karyawan. Karyawan akan suka untuk terus bekerja di perusahaan, sehingga karyawan kurang bersedia untuk keluar.
13	Johnny O'Connor	<i>Journal of Educational Leadership, 2018.</i>	<i>The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work Related Constructs.</i>	Ada hubungan negatif antara <i>job satisfaction</i> dan <i>turnover intention</i> di antara pekerja kantor eksekutif tingkat eksekutif di sekolah umum Texas. Karyawan yang merasa tidak berharga dan memiliki kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2022