

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Quality of work life*

Hussain, et al., (2018) dan Mosadeghrad, et al., (2011), dalam Nanjundeswaraswamy, et al., (2019:389) Reaksi subjektif karyawan terhadap berbagai bagian pekerjaan mereka merupakan inti dari gagasan kualitas kehidupan kerja. Variabel-variabel yang tercakup dalam konteks ini adalah waktu kerja, keselamatan kerja, remunerasi yang adil dan pantas, partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, tuntutan pekerjaan, kemandirian karyawan, kesejahteraan di tempat kerja, hubungan antarpribadi di dalam dan di luar organisasi, lingkungan kerja, pekerjaan. keamanan, dan tingkat stres. Pekerjaan. Membatasi.

Jannatin & Hadi (2012) dalam Neviyani dan Novi, et al., (2020:56), Kualitas tempat kerja mengacu pada kapasitas perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu karyawan yang berasal dari keterlibatan mereka dalam berbagai peran dalam organisasi.

Tingkat stres dan kelelahan karyawan dalam pekerjaan mungkin berdampak pada kualitas kehidupan kerja atau *Quality of work life* (QoWL). QoWL mempertimbangkan sejumlah faktor, Faktor-faktor yang tercakup dalam konteks ini melibatkan aspek fisik dan psikologis pekerjaan, seperti kinerja dan kepuasan karyawan, fleksibilitas tempat kerja, kemungkinan kemajuan profesional, menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat sekaligus membangun hubungan positif dengan atasan dan rekan kerja. (Jabeen et al., 2018)

Kepuasan dalam pekerjaan Dalam ringkasan ini, kita dapat melihat bagaimana manajemen berupaya membuat pekerja lebih bahagia dengan mengatasi kekhawatiran mereka dan membantu mereka menemukan

keseimbangan kehidupan kerja. Abraham Alzamel dan rekan (2020) Ada delapan faktor yang berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Srivastava & Kanpur, 2014), yaitu sebagai berikut:

1. *Working Condition*

Setiap orang yang bekerja di perusahaan mungkin akan merasakan dampak dari tempat kerja yang berbahaya dan tidak aman. Kemanjuran dan efisiensi organisasi secara umum dapat dipengaruhi oleh situasi ini. Perusahaan harus mengutamakan keselamatan dan pemeliharaan berkelanjutan terhadap lingkungan kerjanya.

2. *Compensation*

Memotivasi pekerja dengan memberi penghargaan atas keberhasilan mereka adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas. Gaji, tunjangan, opsi saham, dan bentuk kompensasi lainnya harus transparan dan adil.

3. *Opportunity to use and develop human capital*

Terlibat dalam pekerjaan yang mempunyai tujuan dan kepentingan bagi karyawan dapat menciptakan jalan bagi mereka untuk memajukan pertumbuhan profesional mereka di dalam organisasi.

4. *Social relevance*

Para pekerja dididik tentang bagaimana mereka dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif melalui aktivitas individu mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran mengenai kontribusi penting yang diberikan setiap karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

5. *Opportunity for growth and security*

Kemungkinan kemajuan profesional dalam suatu organisasi mungkin muncul ketika individu melakukan pekerjaan yang bermakna dan substansial.

6. *Work and total life space*

Pentingnya mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dengan profesionalisme bagi karyawan, karena keterlibatan yang berlebihan dalam pekerjaan secara terus-menerus dapat meningkatkan tingkat stres pada karyawan tersebut.

7. *Social Integration*

Hubungan di tempat kerja adalah indikator yang baik tentang seberapa baik kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kini, lebih dari sebelumnya, kunci menuju tempat kerja yang harmonis adalah memperlakukan orang secara adil dan sensitif tanpa memandang warna kulit, agama, kebangsaan, atau status sosial ekonomi.

8. *Constitutionalism*

Peraturan mengatur Perusahaan atau organisasi bisa memengaruhi kebebasan menyampaikan pendapat mereka dengan bebas, dan memiliki sudut pandang beragam.

2.1.2 Job satisfaction

Job Satisfaction merujuk pada Betapa senang atau tidak bahagianya seseorang terhadap pekerjaannya itulah yang disebut dengan kepuasan kerja. Hal ini bergantung pada kemampuan Anda untuk mengevaluasi pekerjaan secara keseluruhan, termasuk sifatnya, potensi membina hubungan yang lebih baik antara rekan kerja, tingkat gaji, dan tingkat pengawasan. Kepuasan keseluruhan karyawan dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap faktor-faktor tersebut (Angelo Kinicki, 2017).

Faktor ekonomi yang berkontribusi terhadap peningkatan kebahagiaan dipengaruhi oleh hubungan antara kepuasan kerja dan pencapaian tujuan pekerjaan seseorang, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Ini terjadi karena, seiring bertambahnya usia, Sebagian orang menghabiskan besar waktunya di tempat kerja (Ozel & Bayraktar, 2018).

Job satisfaction adalah ide mencerminkan sikap kesemua seseorang terkait pekerjaannya. Mereka yang memiliki Tingkatan kerja tinggi umumnya menunjukkan perilaku yang baik terkait pekerjaan mereka, mereka tidak dengan pekerjaan cenderung memiliki pandangan negative terhadap organisasi tempat mereka bekerja. (Stephen P. Robbins, 2017).

Menurut (Ozel & Bayraktar, 2018) Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh sembilan faktor berbeda, beberapa di antaranya adalah:

1. *Pay*

Dalam dunia usaha, ada banyak elemen yang menentukan berapa banyak uang yang diterima pekerja dari pemberi kerja. Hal ini mencakup berapa banyak uang yang dibutuhkan, seberapa baik dana tersebut didistribusikan, dan seberapa besar dana tersebut memenuhi harapan pekerja akan imbalan. Karyawan seringkali merasa tidak puas dalam konteks bisnis mereka kompensasi yang dianggap rendah, yang merupakan salah satu factor utama yang menyebabkan ketidakpuasan.

2. *Promotion*

Untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, penting untuk menetapkan aturan promosi yang adil dan menawarkan prospek pertumbuhan karir yang luas di dalam organisasi. Promosi dianggap sebagai indikator pencapaian seorang karyawan dan juga dapat

berfungsi sebagai prognostikator untuk meramalkan keberhasilan masa depan seorang karyawan.

3. *Communication*

Komunikasi memainkan dinamika perusahaan. Melalui komunikasi karyawan dapat mengidentifikasi sesuatu harapan, mendapatkan pandangan tentang bagaimana melakukan tugas dengan efektif, dan memahami persepsi rekan kerja atau atasan kepada mereka. Komunikasi baik dan efektif memungkinkan karyawan untuk mengerti dengan lebih jelas serta tanggung jawab mereka, serta menolong Kerjasama atau keterlibatan yang lebih baik.

4. *Fringe benefit*

Memberikan beragam fasilitas tambahan kepada karyawan seperti makan siang, transportasi serta layanan kesehatan bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka di dalam Perusahaan atau organisasi. Fasilitas-fasilitas ini bermanfaat untuk karyawan dalam meningkatkan kenyamanan, memudahkan akses, dan menjaga kesehatan mereka, yang pada akhirnya dapat memiliki dampak positif pada kinerja dan kebahagiaan mereka di tempat kerja.

5. *Supervision*

Kebahagiaan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh tindakan manajer dan gaya kepemimpinan dalam menggunakan kekuasaannya. Ketika manajer memupuk suasana yang menghargai kerja tim, menawarkan berbagai layanan, dan memberi penghargaan kepada karyawan atas ide-ide mereka, para pekerja akan lebih bahagia dengan posisi mereka.

6. *Operating producers*

Prosedur dan kebijakan terkait pelaksanaan dalam organisasi memiliki dampak pada Tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika prosedur dan kebijakan dikelola secara efektif, karyawan bisa merasa lebih gampang mengerti tugas serta tanggung jawab, yang membantu mereka bekerja dengan lebih efisien. Namun, jika kebijakan dan prosedur tersebut kurang jelas atau tidak terstruktur di antara karyawan, yang akhirnya dapat mengurangi Tingkat kepuasan kerja.

7. *Co-workers*

Kebahagiaan di tempat kerja berkorelasi kuat dengan tingkat kepercayaan dan komunikasi di antara rekan kerja. Ketika orang merasa menjadi bagian dan memiliki ikatan sosial yang kuat, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja sama dan lebih nyaman dalam lingkungan tim. Karyawan mungkin merasa lebih puas dalam kehidupan profesionalnya jika fenomena ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung. Sebaliknya, konflik dan ketegangan di tempat kerja dapat mengurangi kepuasan kerja ketika pekerja tidak dapat mempercayai satu sama lain atau berkomunikasi dengan baik.

8. *Nature of work*

Karakter atau standar pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kebahagiaan pekerja. Memastikan pekerja merasa upaya mereka penting bagi gambaran yang lebih besar adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja.

9. *Contingent rewards*

Memberi apresiasi dengan memberikan hadiah ke karyawan sesuai dengan kinerja yang jujur dapat memberikan dampak positif pada tingkat kepuasan kerja mereka. Melalui pendekatan ini, karyawan

merasa mendapatkan pengakuan dan apresiasi yang layak dari organisasi.

2.1.3 *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan factor yang secara signifikan memengaruhi kecenderungan pergantian karyawan, sehingga memengaruhi kondisi *turnover* secara keseluruhan. *Turnover* juga secara tidak langsung dipengaruhi oleh *turnover intention*. Faktor-faktor yang memengaruhi turnover saling terkait dan kompleks. Salah satu variable organisasi yang memengaruhi turnover adalah Tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan dalam menentukan Tingkat *turnover*, di mana kemungkinan seseorang ingin meninggalkan pekerjaannya saat ini meningkat sebanding dengan seberapa tidak puas mereka terhadap pekerjaan tersebut. *Turnover intention* tergantung pada individu, sehingga penelitian ini terhadapnya cenderung lebih mudah diprediksi dibandingkan perilaku atau sikap yang menyebabkan pergantian karyawan. (Pawesti Wikansari, 2016).

Turnover intention berarti bahwa para pekerja kemungkinan besar akan mencari pekerjaan di tempat lain ketika perusahaan tempat mereka bekerja saat ini mengizinkan mereka pergi. Biasanya, kecenderungan ini muncul karena beberapa sebab, seperti ketidakpuasan kerja atau suasana kerja yang tidak mendukung, sehingga kemungkinan besar akan berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan. (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Turnover intention tidak selalu enunjukkan bahwa karyawan bersedia segera meninggalkan pekerjaannya; sebaliknya, hal ini menunjukkan kesediaan untuk mengurangi pengurangan atau pergantian karyawan dalam organisasi. (Wang et al., 2020)

Dari ketiga pengertian tersebut, peneliti menggunakan konsep keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) sebagaimana didefinisikan oleh Jaharuddin & Zainol (2019) sebagai fokus dalam penelitian ini. Istilah "niat berpindah" digunakan untuk menggambarkan kemungkinan seorang karyawan mencari pekerjaan di tempat lain. Biasanya, ini dipicu oleh berbagai factor seperti ketidakpuasan ke pekerjaan dan lingkungan perkerjaan yang tidak mendukung, yang akhirnya dapat mengurangi produktivitas karyawan.

Menurut Aidoo (2016), ada lima faktor utama dan bisa jadi pemicu munculnya keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) di suatu organisasi. Kelima faktor tersebut adalah:

1. Kompensasi

Gaji dan insentif lain yang diterima pekerja mungkin memengaruhi apakah mereka ingin tetap bekerja di perusahaan atau mencari pekerjaan di tempat yang bayarannya lebih tinggi.

2. Kondisi Kerja

Ketidakpuasan dan keinginan untuk berhenti mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang buruk, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya dukungan dari manajemen.

3. Kesempatan pengembangan karir

Karyawan yang merasa bahwa organisasi tidak memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir mereka mungkin merasa tertarik untuk mencari peluang di tempat lain yang menawarkan prospek yang lebih baik.

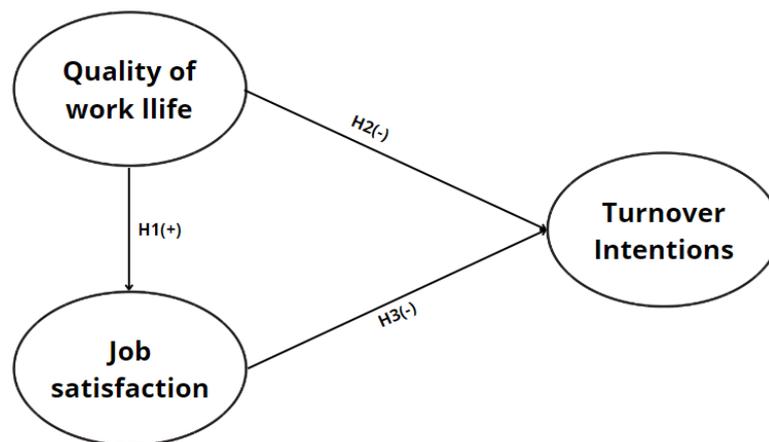
4. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan nilai atau preferensi individu dapat memicu ketidakpuasan dan keinginan untuk mencari lingkungan yang lebih cocok.

5. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif, kurangnya dukungan dari atasan, atau kurangnya kejelasan dalam arah dan tujuan organisasi juga dapat menjadi penyebab *turnover intention*.

2.2 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian
Sumber : Diadaptasi dari Jabeen et al., (2018)

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*

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Quality of work life* terhadap *Job satisfaction*

Penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja bahagia dalam pekerjaannya, mereka menjadi lebih produktif (Jabeen et al., 2018). Selain itu, mereka memahami bahwa tempat kerja yang aman dan memberikan semangat kepada rekan kerja merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang sehat yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Ruhana et al., (2019)) Mencari tahu bagaimana QWL berhubungan dengan OCB dan bagaimana hal itu mempengaruhi hal-hal seperti kebahagiaan kerja, tata kelola organisasi, dan QWL secara keseluruhan adalah tujuan dari penelitian ini. Seratus tujuh puluh lima orang mengisi survei yang menyediakan data yang digunakan untuk analisis. Kualitas kehidupan kerja (QWL) berkorelasi kuat dan signifikan secara statistik dengan kepuasan kerja, menurut penelitian ekstensif. Dampak positif QWL terhadap OCB ini menunjukkan bahwa peningkatan QWL dapat meningkatkan OCB, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Ada hubungan yang kuat antara perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dan peningkatan kepuasan kerja.

Sebuah studi tentang kebahagiaan dan kepuasan petugas kesehatan Iran dilakukan oleh Jahanbani et al. (2018). Data dikumpulkan melalui penyebaran dua kuesioner kepada total 143 tenaga teknis yang bekerja di Puskesmas East Ahvaz. Semua komponen QWL menunjukkan korelasi positif dan besar dengan JS, dan hubungan keseluruhan antara QWL dan JS kuat dan signifikan secara statistik, menurut temuan penelitian ini.

Menurut penelitian yang dikutip di atas, kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kualitas hidup di tempat kerja.

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

2.3.2 Pengaruh *Quality of work life* terhadap *Turnover intention*

Astrianti et al., (2020) Mencari tahu seberapa besar work-life balance (QWL) mendorong komitmen organisasi pada pekerja adalah tujuan utama penelitian ini, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh QWL terhadap turnover karyawan. Dalam penelitian ini, 155 relawan dewasa disurvei untuk mengumpulkan data. Perusahaan melihat tingkat pergantian yang tinggi di kalangan petugas akuntansi karena semakin besarnya pengaruh komite organisasi.

Ibrahim Alzamel et al., (2020) Studi ini berfokus pada dampak niat berpindah dan kualitas kehidupan kerja terhadap upah di Malaysia, serta menguji faktor moderasi dari komitmen organisasi. Survei terhadap 430 peserta dari berbagai fasilitas olahraga dilakukan pada bulan Februari hingga April 2019. Terdapat korelasi negatif antara QWL perawat komite organisasi dan niat mereka untuk meninggalkan rumah sakit, menurut temuan penelitian secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa komite rahasia organisasi mampu menurunkan tingkat pergantian staf secara signifikan. Hasil penelitian ini akan membantu para manajer memahami pentingnya komitmen perawat terhadap organisasi mereka.

Chegini et al., (2019) Studi ini menyelidiki korelasi antara stres terkait pekerjaan, kualitas hidup terkait pekerjaan (QOL), dan karyawan di unit perawatan kritis Iran. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi ukuran sampel, peneliti melakukan survei dan kemudian menganalisis data menggunakan regresi logistik berganda. Penelitian ini menemukan bahwa pekerja di unit perawatan kritis lebih mungkin untuk berhenti ketika mereka mengalami tingkat stres yang tinggi dan memiliki kualitas hidup yang rendah dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, maka dapat disimpulkan *quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

H2: *Quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

2.3.3 Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover intentions*

(Zhang et al., 2018) Melakukan Penelitian menyelidiki dampak beragam tujuan dampak penggunaan media social terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan *turnover intention* pegawai di china. Survei dilakukan secara offline atau online di cina. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa (1) penggunaan media social yang berkaitan dengan pekerjaan berkontribusi positif kepada komitmen organisasi pegawai (2) penggunaan media social meningkatkan kepuasan kerja bisa menurunkan *turnover intention* dan, Alam & Asim, (2019) mengkaji tujuan turnover dan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Sebuah survei dengan dua puluh empat pertanyaan skala Likert digunakan. Penelitian ini melibatkan 400 peserta dari Rumah Sakit Gabai. Analisis menyeluruh mengungkapkan korelasi negatif yang signifikan antara intensitas tekanan kerja dan beberapa faktor seperti stres terkait pekerjaan, kejelasan pekerjaan, strategi organisasi, tingkat kompensasi, dan kelelahan terkait pekerjaan. Selain itu, stres akibat kerja mempunyai korelasi negatif yang signifikan dengan intensitas stres akibat kerja.

Wang et al., (2020) Meneliti niat turnover karyawan, identitas profesional, keseimbangan kehidupan kerja, dan partisipasi di tempat kerja di kalangan pekerja hotel Tiongkok. Studi ini menyimpulkan, sesuai dengan prinsip konservasi sumber daya, bahwa rasa identitas profesional meningkatkan kepuasan kerja dan etos kerja, namun berdampak negatif pada produksi perantara pekerjaan. Sebaliknya, tingkat turnover karyawan dan prestasi kerja juga berdampak negatif terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, maka dapat disimpulkan *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

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

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti & Tahun	Publikasi	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1	Fauzia Jabeen, Heather Lynn Friesen, Kilani Ghoudi (2018)	Journal of Organizational Change Management	<i>Quality of work life of Emirati women and its influence on Job satisfaction and Turnover intention: evidence from the UAE</i>	Studi ini mengkaji kualitas kehidupan kerja, atau kualitas kehidupan kerja, dan bagaimana hal ini mempengaruhi keinginan perempuan pekerja untuk pergi ke luar negeri dan kemampuan mereka untuk bekerja di berbagai organisasi sektor publik. Temuan penelitian menunjukkan empat hipotesis: yang pertama adalah kualitas hidup yang berhubungan dengan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan; yang kedua adalah bahwa kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan mengurangi keinginan untuk promosi; dan yang ketiga adalah kualitas hidup yang berhubungan

				<p>dengan pekerjaan secara bertahap mengurangi keinginan untuk dipromosikan. Selain itu, QoWL mempunyai dampak negatif bertahap terhadap omzet bersih. Hasil penelitian mendukung semua hipotesis tersebut dengan bukti statistik yang kuat.</p>
2	<p>Aliya Alam & Dr. Muhammad Asim (2019)</p>	<p>Intenational Journal of Human Resources Studies</p>	<p><i>Relationship Between Job satisfaction And Turnover intention</i></p>	<p>Penelitian ini melibatkan 400 karyawan berbeda yang bekerja di rumah sakit. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja kerja yang buruk dalam kaitannya dengan kebijakan dan strategi organisasi, klarifikasi tugas, jadwal kerja, kompensasi, dan kemajuan angkatan kerja mempunyai korelasi negatif yang signifikan terhadap intensitas kerja. Selain itu, stres akibat kerja mempunyai korelasi negatif yang signifikan dengan peningkatan tingkat stres akibat kerja.</p>

3	Chaohui Wang, Jiahui Xua, Tingting Christina Zhang & Qinglian Melo Li (2020)	Journal of Hospitality and Tourism Management	<i>Effects of professional identity on Turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and Job satisfaction</i>	Penelitian ini mengkaji hubungan antara identitas profesional, keterlibatan karyawan, stres terkait pekerjaan, dan intensnya gosip di kalangan karyawan hotel di kota, berdasarkan teori konservasi sumber daya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa identitas profesional mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres terkait pekerjaan, sementara itu berdampak negatif pada tekanan yang kuat. Di sisi lain, ketidakpuasan karyawan dan prestasi kerja merugikan intensitas negosiasi.
4	Xin Zhang, Liang Maa, Bo Xu, & Feng Xu (2018)	Journal Information and Management	<i>How social media usage affects employees' Job satisfaction and Turnover intention: An empirical study in China</i>	Studi ini menguji dampak berbagai tujuan penggunaan media sosial terhadap semangat kerja karyawan dan intensitas stres terkait pekerjaan di tempat kerja, dengan total 298 titik data valid untuk dianalisis.

				<p>Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Ketika media sosial digunakan bersamaan dengan pekerjaan, (1) berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi; (2) meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi stres karyawan; dan (3) dalam konteks penggunaan media sosial berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan, terdapat pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres karyawan.</p>
5	Wan Yim King Pennya & Chan Sow Hup Joanneb (2013)	International Journal of Hospitality Management	<i>Casino employees' perceptions of their quality of work life</i>	<p>Penelitian ini berfokus pada betapa pentingnya memiliki kualitas work-life balance yang baik guna meningkatkan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Dengan melakukan wawancara kelompok terfokus dengan empat puluh karyawan kasino, temuan penelitian menunjukkan</p>

				<p>bahwa stres terkait pekerjaan memiliki dampak positif terhadap kinerja kerja. QWL yang baik dapat membuat karyawan lebih kooperatif, berkomitmen, dan produktif serta mengurangi biaya organisasi.</p>
6	<p>Effat Jahanbani, Mostafa Mohammadi, Najmeh Noori Noruzi & Fatemeh Bahrami (2018)</p>	<p>Jundishapur Journal of Health Sciences</p>	<p><i>Quality of work life and Job satisfaction Among Employees of Health Centers in Ahvaz, Iran</i></p>	<p>Studi ini meneliti kualitas keseimbangan kehidupan kerja dan stres terkait pekerjaan di fasilitas kesehatan masyarakat Iran. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan dua kuesioner yang dikirimkan kepada 143 anggota staf teknis di Badan Kesehatan Pusat di Timur Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja (JS) dengan QWL, serta terdapat hubungan positif dan signifikan antara prestasi kerja</p>

				dengan seluruh pertanyaan QWL.
7	Adinna Astrianti, Mukhamad Najib & Bagus Sartono (2020)	Jurnal Ilmuilmu Sosial dan Humaniora	<i>Quality of work life, Organizational Commitment and Turnover intention in Account Officer of Micro Finance Company</i>	Dengan mempertimbangkan komitmen organisasi petugas akuntan di perusahaan pembiayaan mikro, penelitian ini meneliti pengaruh kulaitas kehidupan kerja (kualitas kehidupan kerja) terhadap intensi pergantian. Metode penelitian ini melibatkan survei yang mengumpulkan data dari 115 akuntan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa QWL meningkatkan komitmen organisasi merek terhadap Perusahaan dan memiliki efek yang signifikan dan negatif terhadap intesi pergantian petugas akuntan.
8	Luma Ghazi Ibrahim Alzamel, Khatijah Lim Abdullah, Mei Chan Chong & Yan Piaw Chua (2020)	Journal of the Egyptian Public Health Association	<i>The quality of work life and Turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role</i>	Studi ini menguji dampak kualitas kehidupan kerja dan stres terkait pekerjaan pada karyawan di Malaysia, dengan mempertimbangkan

			<i>of organizational commitment</i>	<p>faktor-faktor moderat seperti komitmen organisasi. Pemeriksaan dilakukan terhadap 430 sampel dari berbagai rumah sakit antara bulan Februari hingga April 2019. Hasilnya menunjukkan bahwa pengurus organisasi bertindak sebagai moderator parsial dan berdampak negatif baik terhadap kualitas kehidupan kerja maupun intensitas kerja. stres terkait di kamar sakit. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak boleh menyerah pada pekerjaan mereka ketika keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi mereka terganggu. Informasi yang dikumpulkan dari penelitian ini dapat membantu manajer dalam memahami aspek-aspek terkait.</p>
9	Ika Ruhana, Endang Siti Astuti, Hamidah Nayati Utami, &	Journal of Public Administration Studies	<i>The Effect of Quality of work life (QWL) on Job</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak kualitas

	<p>Tri Wulida Afrianti (2019)</p>		<p><i>satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospitals in Malang, Indonesia)</i></p>	<p>kehidupan kerja (QWL) terhadap kinerja, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) terhadap kinerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja secara keseluruhan. 175 responden memberikan kuesioner untuk memperoleh data penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat korelasi positif dan signifikan secara statistik antara QWL dan prestasi kerja. Hubungan antara QWL dan OCB secara konsisten positif, meskipun tidak mencapai signifikansi statistik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan QWL secara bertahap meningkatkan OCB, meskipun hal tersebut tidak signifikan secara statistik. Terdapat korelasi yang signifikan antara OCB dengan prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin</p>
--	-----------------------------------	--	--	---

				meningkat prestasi kerja maka OCB pun meningkat.
--	--	--	--	--



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA