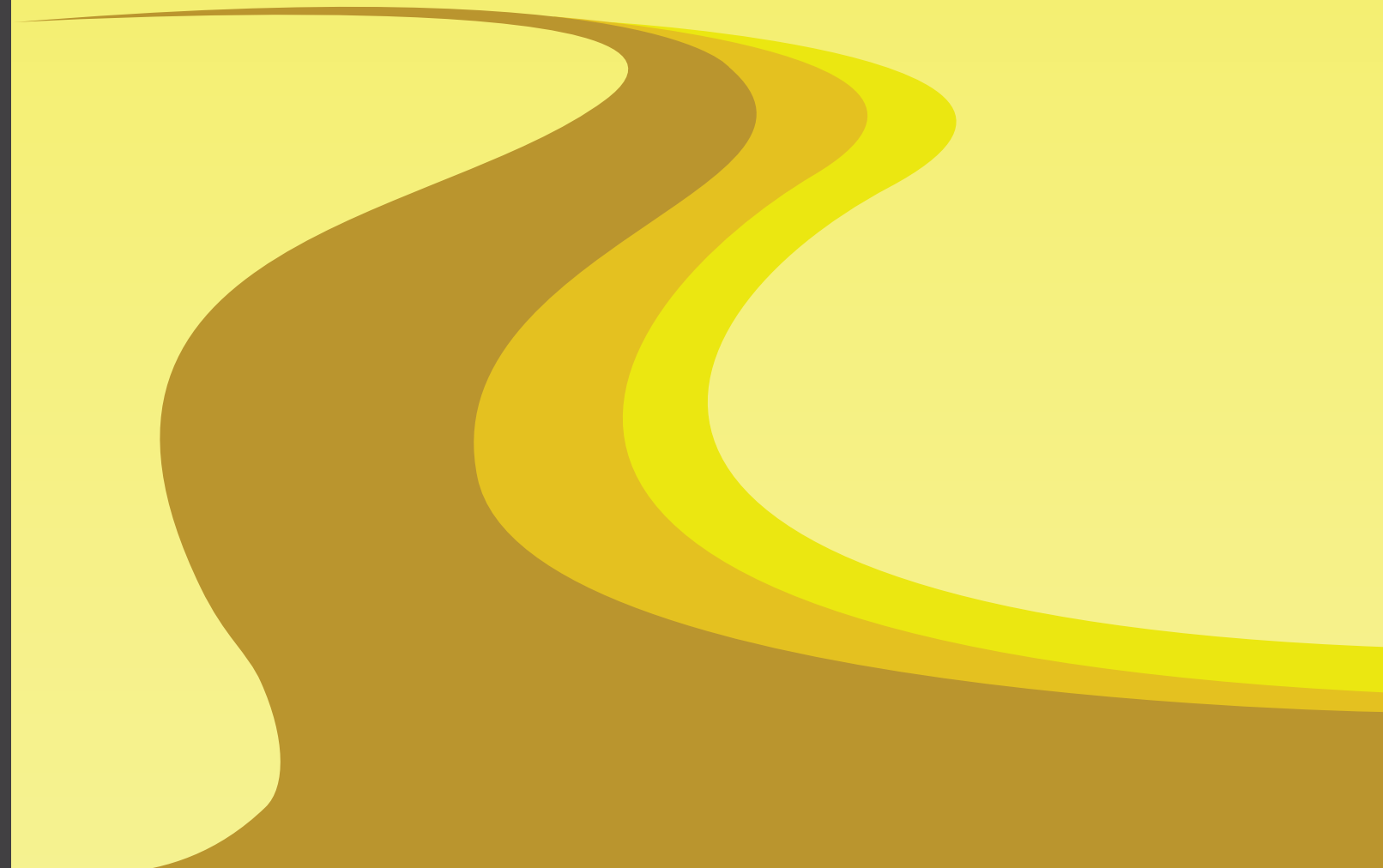


e-ISSN: 2579-6232
p-ISSN: 2579-6224

Volume 5
Nomor 2
Oktober 2021

Jurnal Muara

Ilmu Ekonomi dan Bisnis



JURNAL MUARA

Ilmu Ekonomi dan Bisnis

Oktober 2021

e-ISSN:



p-ISSN:



Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Tarumanagara Kampus 1 Jl. Letjen S. Parman No. 1
Telp : 021-5671747 e. 215 - Jakarta 11440

Lembaga Penelitian dan
Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Tarumanagara

Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis

Volume 5, Nomor 2, Oktober 2021

Redaksi:

Ketua Editor : Keni

Editor Pendamping : Mei Ie
Wulan Purnama Sari
Hetty Karunia Tunjungsari

Mitra Bestari : Asep Mulyana (Universitas Padjajaran)
Bayu Sutikno (Universitas Gadjah Mada)
Carunia Mulya Firdausy (Universitas Tarumanagara)
Chairy (Universitas Presiden)
Dedhy Sulistiawan (Universitas Surabaya)
Estralita Trisnawati (Universitas Tarumanagara)
Herlin Tunjung Setijaningsih (Universitas Tarumanagara)
Ignatius Roni Setyawan (Universitas Tarumanagara)
Julisar (Universitas Bina Nusantara)
Kussudyarsana (Universitas Muhammadiyah Surakarta)
Masmira Kurniawati (Universitas Airlangga)
Miharni Tjokrosaputro (Universitas Tarumanagara)
Nuryasman M. N. (Universitas Tarumanagara)
Rizal Edy Halim (Universitas Indonesia)
Sarwo Edy Handoyo (Universitas Tarumanagara)
Vita Briliana (Trisakti School of Management)

Sekretariat : Chrestella Patricia Soes
Budi Darmo

Alamat Redaksi : Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Tarumanagara
Jl. Letjen. S. Parman No. 1
Jakarta 11440

Telp: 021-5671747 Ext. 215
Email: jmieb@untar.ac.id

KATA PENGANTAR

Jurnal Muara diterbitkan dalam rangka mendukung upaya pemerintah Republik Indonesia, khususnya Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi untuk meningkatkan jumlah publikasi ilmiah di tingkat Nasional. Jurnal Muara ini juga dapat menjadi wadah publikasi bagi para peneliti dari dalam maupun luar Untar.

Pada terbitan Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JMIEB) Volume 5 Nomor 2 bulan Oktober 2021 yang terbit ini, manuskrip yang masuk melalui *Open Journal Systems* diterima oleh redaksi dan diproses *review* untuk direvisi dan diterbitkan, sehingga hanya artikel yang telah melalui proses tersebut dan dinyatakan layak, yang diterbitkan dalam JMIEB ini.

Penerbitan JMIEB merupakan salah satu dari tiga serangkaian jurnal terbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Tarumanagara dengan fokus kelompok ilmu yang berbeda.

Adapun topik bidang ilmu ekonomi dan bisnis dalam artikel yang terbit dalam JMIEB ini, yaitu: akuntansi, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, dan kewirausahaan.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung kelancaran penerbitan Jurnal ini. Penghargaan juga kami sampaikan kepada para *Reviewer* yang telah berkenan memberikan masukan yang berharga, memberikan saran perbaikan untuk menjaga kualitas jurnal.

Terima kasih juga kami sampaikan kepada Rektor Universitas Tarumanagara dan Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat untuk dukungan dan fasilitas sehingga JMIEB Volume 5 Nomor 2 ini terbit. Hasil dari kerjasama seluruh tim, akhirnya membuahkan hasil. Pada Tahun 2019, JMIEB ditetapkan sebagai jurnal ilmiah terakreditasi peringkat 4 (empat) oleh Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Kami juga berharap melalui akreditasi ini, dapat meningkatkan mutu hasil publikasi dan manajemen pengelolaan jurnal.

Semoga jurnal ini dapat bermanfaat untuk diseminasi dan pengembangan keilmuan bagi peningkatan kualitas para akademisi dan peneliti, serta memperkaya pengetahuan dalam bidang ilmu ekonomi dan bisnis. Secara berkelanjutan, kami selaku Redaksi JMIEB terus berupaya untuk meningkatkan kualitas JMIEB ini untuk kemajuan bersama.

Jakarta, 30 Oktober 2021
Tim Redaksi Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis

DAFTAR ISI

| | |
|---|---------|
| PENGARUH <i>PRIVACY, SOCIAL INFLUENCE</i> TERHADAP <i>ONLINE PURCHASE INTENTION: TRUST</i> SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Veronica Veronica, Rodhiah Rodhiah | 235-246 |
| PENGARUH PEMBIAYAAN PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN MANUFAKTUR Herni Kurniawati, Fanny Andriani Setiawan | 247-260 |
| STRATEGI PENYEMPURNAAN IMPLEMENTASI <i>SHARED SERVICE MULTI TOWER</i> PADA <i>SUBHOLDING COMMERCIAL & TRADING</i> PERTAMINA Fadly Suterisno, Ningky Sasanti Munir | 261-274 |
| FINANCIAL HEALTH AND FIRM PERFORMANCE: EVIDENCE FROM INDONESIA'S LISTED STATE-OWNED ENTERPRISES Reynaldi Hermansjah, Sugiarto Sugiarto, Gracia Shinta S. Ugut, Edison Hulu | 275-284 |
| <i>BUSINESS MODEL CANVAS</i> SEBAGAI ALAT BANTU DALAM MENENTUKAN STRATEGI BISNIS JASA PENYEWAAN MAINAN Wiwik Widiyanti | 285-296 |
| THE INFLUENCE OF COUNTRY OF ORIGIN TOWARDS BRAND EQUITY DIMENSIONS AND PURCHASE INTENTION OF CHINESE SMARTPHONE BRAND Edy Kalme Haganta Sinulingga, Jean Richard Jokhu | 297-306 |
| PERANAN <i>BENEFITS, TRUST</i> SERTA <i>EASE OF USE</i> TERHADAP <i>USAGE INTENTION</i> PADA SEKTOR <i>E-PAYMENT</i> DI JABODETABEK Lilis Susilawaty, Nicholas Wilson | 307-320 |
| PENGARUH <i>INFORMATION QUALITY</i> DAN <i>SERVICE QUALITY</i> TERHADAP <i>PERCEIVED VALUE</i> DAN KONSEKUENSINYA TERHADAP <i>CUSTOMER ENGAGEMENT BEHAVIOR INTENTION</i> (STUDI PADA <i>SOCIAL COMMERCE INSTAGRAM</i>) Ivonne Maria, Valentino Wijaya, Keni Keni | 321-334 |
| KOINTEGRASI BURSA EFEK INDONESIA DENGAN BURSA EFEK AMERIKA SERIKAT, JEPANG, HONGKONG, DAN MALAYSIA Ignatius Roni Setyawan, Rorlen Rorlen, Margarita Ekadjaja | 335-347 |
| PREDICTORS OF HALODOC'S USER SATISFACTION Chrisanty Victoria Layman | 348-361 |
| DILEMATIS ANTARA PEMASARAN TRADISIONAL DENGAN PEMASARAN DIGITAL TERKAIT PERUBAHAN PERILAKU KONSUMEN: STUDI PADA MASA PANDEMI COVID-19 Clarence Clarence, Yulianti Yulianti, Christian Halim, Puspa Ratna Sari, Keni Keni | 362-372 |
| DIVERSIFIKASI INTERNASIONAL DAN KINERJA PERUSAHAAN | 373-383 |

- MANUFAKTUR DI INDONESIA DENGAN EFISIENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
Riska Agustin, Rahmat Setiawan
- LOCAL FOOD ENJOYMENT AND CUSTOMER DELIGHT: KEYS TO REVISIT INTENTION 384-394
Risma Jayanti Paramita, Chairy Chairy, Jhanghiz Syahrivar
- PENGUJIAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *PURCHASE INTENTION* SECONDATE 395-404
Canny Canny, Hetty Karunia Tunjungsari
- ANALYSIS OF SMES CREDIT RESTRUCTURING POLICY IN ECONOMIC RECOVERY DURING THE COVID-19 PANDEMIC 405-416
Lussi Agustin, Moh. Yusron Solikin, Zunairoh
- PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PROFESIONAL, PERSONAL, LINGKUNGAN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEPUASAN TERHADAP PRESTASI MAHASISWA MELALUI PENGGUNAAN E-LEARNING BERKELANJUTAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI 417-432
Metodius Manek, Justine Tanuwijaya
- MODEL PENGELOLAAN BISNIS OBYEK WISATA HIDDEN CANYON DI BALI BERBASIS KEARIFAN LOKAL TRI HITA KARANA DAN *SUSTAINABILITY* 433-446
Komang Aris Raharja, Luh Putu Mahyuni
- PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MINAT BERTAHAN KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI 447-456
Andreas Trimurni, Mei Ie, Henny
- LOCAL FOOD ENTREPRENEURSHIP*: SEBAGAI MODEL PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN BERKELANJUTAN 457-468
Kartika Nuringsih, Edalmen
- PENGUJIAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK NIAT PEMBELIAN KONSUMEN SALADSTOP 469-483
Cynthia, Hetty Karunia Tunjungsari

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MINAT BERTAHAN KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Andreas Trimurni¹, Mei Ie^{2*}, Henny³

¹Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: andreas.115170420@stu.untar.ac.id

²Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: meii@fe.untar.ac.id

³Jurusan Akuntansi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: henny@fe.untar.ac.id

*penulis korespondensi

Masuk : 21-09-2021, revisi: 06-10-2021, diterima untuk diterbitkan : 10-10-2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan karyawan dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Sampel sebanyak 53 karyawan PT XYZ di Tangerang, dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap minat bertahan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan yang dimediasi komitmen organisasi, adalah positif dan signifikan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan mengevaluasi peraturan kerja, menjaga kondusifitas ruang kerja, menekankan norma dan aturan perusahaan kepada karyawan baru, membangun dan membentuk karyawan dengan pelatihan, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja serta komitmen organisasional. Hal tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan minat bertahan karyawan dalam perusahaan.

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

ABSTRACT

The study aims to analyze the effect of quality of work life on employees' intention to stay by using organizational commitment as a mediation variable. Sampled as many as 53 employees of PT XYZ in Tangerang, with purposive sampling technique. The results showed that the influence of quality of work life on organizational commitment, the influence of organizational commitment to intention to stay, the influence of quality of work life on intention to stay, the influence of quality of work life on the intention to stay mediated by organizational commitment, was positive and significant. This research recommends that companies evaluate work regulations, maintain workspace conduciveness, emphasize company norms and rules to new employees, build and shape employees with training, and provide adequate work facilities in order to improve the quality of work life and organizational commitment. This can ultimately increase the employee's enduring interest in the company.

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

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

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. Ketika karyawan dilibatkan aktif dalam pengambilan keputusan perusahaan, tingkat absensi menurun, komitmen menjadi lebih besar, kinerja meningkat, dan kepuasan kerja menjadi lebih besar (Purnomo, 2017). Hal tersebut pada akhirnya dapat membantu meningkatkan minat bertahan karyawan pada tempatnya bekerja.

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 masih sangat diperlukan. Kemie dan Purba (2019), menjelaskan bahwa minat bertahan merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk merasa adanya keterikatan dan memilih bertahan pada tempat mereka bekerja, meskipun ada tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik. 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 dilaksanakan guna memberikan gambaran dan saran yang diharapkan dapat mengatasi masalah minat karyawan bertahan yang sangat rendah di PT XYZ.

Menurut Alrowwad *et. al.* (2019) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan secara psikologis yang membentuk hubungan antara karyawan dan organisasinya dan memungkinkan individu untuk membuat keputusan apakah mereka ingin terus bekerja untuk organisasi atau tidak. Dengan adanya komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, maka karyawan diharapkan dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk memilih tetap bekerja dalam 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.

Menurut Daniel (2019) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kualitas yang terlihat dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerjanya, 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.

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.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Variabel

Menurut Yadav, *et. al.* (2019), definisi kualitas kehidupan kerja adalah derajat yang menjadi prasyarat kebahagiaan individu terpenuhi, misalnya, kebutuhan yang bersifat fundamental untuk membuat manusia ceria. Menurut Rostiana (2017), kualitas kehidupan kerja mengacu pada persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik serta psikologis di tempat kerja.

Menurut Fakhri *et. al* (2020) indikator dari kualitas kehidupan kerja diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi dan hubungan kerja dengan atasan maupun rekan kerja. Selain itu, termasuk didalamnya adalah pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, ketersediaan fasilitas, kepuasan keamanan kerja bagi karyawan, otonomi dalam melaksanakan pekerjaan, dan kesesuaian sumber daya.

Komitmen organisasi menurut Metin dan Asli (2018) merupakan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu serta kemauan individu tersebut untuk mengerahkan upaya untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut Inanlou dan Ahn (2017) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu kemelekatan secara psikologis dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Bienkowska & Tworek (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan pekerjaan yang dijalankannya, yang dianggap valid dan relevan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan atau organisasi.

Alrowwad *et al.* (2020) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi adalah komitmen yang bersifat afektif, komitmen yang bersifat berkelanjutan, dan komitmen yang bersifat normatif.

Minat bertahan menurut Shahid, *et. al.* (2018) dapat diartikan sebagai niat atau keinginan karyawan untuk tetap berada dalam hubungan kerja yang ada dengan pemberi kerja mereka, baik untuk saat ini maupun masa mendatang. Menurut Bell dan Sheridan (2020), minat bertahan didefinisikan sebagai kemungkinan pilihan karyawan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan maupun organisasinya dibandingkan dengan pilihannya keluar meninggalkan organisasinya untuk mencari pekerjaan lain. Presbitero dan Teng-Calleja (2019) menyatakan definisi yang kurang lebih sama, yaitu minat bertahan berarti kemauan karyawan untuk bertahan pada organisasi mereka.

Youcef *et al* (2016) menyatakan bahwa indikator dalam minat bertahan adalah berencana untuk tetap bertahan, tidak ada alasan untuk pindah, menolak untuk pindah, dan berencana untuk bertahan selama mampu.

Kualitas kehidupan kerja mengacu pada persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik serta psikologis di tempat kerja. Perusahaan atau tempat kerja memberi kesempatan kepada pekerja untuk membuat keputusan tentang desain tempat kerja, pekerjaan mereka 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.

Saat kualitas kehidupan kerja meningkat, dan mampu meningkatkan komitmen organisasi, maka komitmen organisasi yang tinggi akan memunculkan sebuah minat dari karyawan untuk ingin bertahan di sebuah perusahaan dan akan meningkatkan minat bertahan dari karyawan itu sendiri. Melihat dari keterkaitan tersebut, maka model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat bertahan karyawan.
- H3: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap minat bertahan karyawan.
- H4: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan karyawan adalah signifikan dan bersifat positif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* dalam pengambilan sampel sebanyak 53 orang karyawan PT XYZ. Kriteria sampel adalah masa kerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel

| Variabel | Indikator |
|---|--|
| Minat Bertahan (Youcef <i>et al.</i> , 2016) | 1. Berencana untuk tetap bertahan |
| | 2. Tidak ada alasan untuk pindah |
| | 3. Menolak untuk pindah |
| | 4. Berencana untuk bertahan selama mungkin |
| Kualitas Kehidupan Kerja (Fakhri <i>et al.</i> , 2020) | 1. Stres atas peran |
| | 2. Pengawasan |
| | 3. Karakteristik struktur |
| | 4. Nilai organisasi |
| | 5. Visi |
| | 6. Norma yang berlaku |
| | 7. Keputusan di tempat kerja |
| | 8. Konflik |
| | 9. Penyelesaian masalah |
| | 10. Peningkatan efisiensi |
| 11. Peningkatan efektifitas | |
| Komitmen Organisasi (Alrowwad <i>et al.</i> , 2019) | 12. Jam kerja |
| | 13. Upah merata |
| | 14. Kesempatan yang sama |
| | 15. Keamanan |
| | 16. Kepuasan karyawan |
| | 17. Keamanan masa depan |
| | 18. Koordinasi |
| | 19. Hirarki |
| | 20. Kecukupan sumber daya |
| Komitmen Organisasi (Alrowwad <i>et al.</i> , 2019) | 1. Merasa dihargai |
| | 2. Merasa diperlakukan adil |

| |
|------------------------|
| 3. Merasa didukung |
| 4. Gaji dan tunjangan |
| 5. Rencana pensiun |
| 6. Keterampilan |
| 7. Hubungan sosial |
| 8. Peluang yang hilang |
| 9. Manfaat |
| 10. Itikad baik |
| 11. Kontrak kerja |

Untuk uji validitas, menggunakan metode *outer model* pada *partial least square*. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan nilai *factor loading* yang dianggap cukup baik berkisar 0,5 sampai 0,60, nilai AVE lebih besar 0,50 (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas menggunakan nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, dengan angka *Cronbach's Alpha* > 0,5 dan *Composite Reliability* > 0,6.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *p-value* yang terdapat pada analisis jalur antar variabel (*path analysis*) dengan ukuran *p values* < α , maka hipotesis tidak ditolak jika *p values* < 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk adalah:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> | AVE |
|--------------------------|-------------------------|------------------------------|-------|
| Kualitas kehidupan kerja | 0,934 | 0,944 | 0,627 |
| Komitmen Organisasi | 0,927 | 0,939 | 0,634 |
| Minat Bertahan | 0,869 | 0,910 | 0,718 |

Dari tabel 2 tersebut, terlihat bahwa terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan reliabel. Demikian pula nilai *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0.6, sehingga variabel-variabel tersebut telah memenuhi persyaratan.

Nilai AVE dari seluruh variabel juga telah memenuhi persyaratan, yaitu di atas 0,5, sehingga semua variabel telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid.

Tabel 3. Analisis Validitas Diskriminan

| | Minat Bertahan | Kualitas kehidupan kerja | Komitmen Organisasi |
|------|----------------|--------------------------|---------------------|
| ITS1 | 0,879 | 0,779 | 0,777 |
| ITS2 | 0,823 | 0,796 | 0,806 |
| ITS3 | 0,809 | 0,720 | 0,642 |
| ITS4 | 0,875 | 0,709 | 0,769 |
| KO1 | 0,760 | 0,703 | 0,806 |
| KO11 | 0,771 | 0,705 | 0,809 |
| KO2 | 0,720 | 0,805 | 0,796 |
| KO3 | 0,661 | 0,720 | 0,715 |
| KO4 | 0,722 | 0,669 | 0,822 |
| KO5 | 0,565 | 0,678 | 0,731 |

| | | | |
|-------|-------|--------------|--------------|
| KO6 | 0,716 | 0,623 | 0,807 |
| KO7 | 0,734 | 0,743 | 0,830 |
| KO9 | 0,686 | 0,747 | 0,840 |
| QOW1 | 0,645 | 0,768 | 0,639 |
| QOW10 | 0,715 | 0,825 | 0,680 |
| QOW14 | 0,645 | 0,774 | 0,700 |
| QOW16 | 0,619 | 0,798 | 0,754 |
| QOW18 | 0,767 | 0,830 | 0,768 |
| QOW19 | 0,668 | 0,748 | 0,673 |
| QOW2 | 0,768 | 0,770 | 0,737 |
| QOW3 | 0,691 | 0,850 | 0,723 |
| QOW4 | 0,777 | 0,761 | 0,716 |
| QOW6 | 0,715 | 0,788 | 0,676 |

Dari tabel 3, terlihat bahwa *outer loading* nilainya lebih dari 0,5, maka semua indikator telah memenuhi syarat validitas.

B. Hasil Analisis Data

1. Path Coefficients

Path coefficients menganalisis besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai *path coefficients* positif, artinya variabel independent diyakini memiliki pengaruh yang bersifat satu arah terhadap variabel dependen, sedangkan jika *path coefficients* negatif, artinya variabel independent diyakini memiliki pengaruh yang bersifat berlawanan arah dengan variabel dependen.

Tabel 2. *Path Coefficients*

| | |
|--|-------|
| Kualitas kehidupan kerja →Komitmen Organisasi | 0.894 |
| Komitmen Organisasi → Minat bertahan | 0.464 |
| Kualitas kehidupan kerja → Minat bertahan | 0.474 |
| Kualitas kehidupan kerja →Komitmen Organisasi → Minat bertahan | 0.415 |

2. Normed Fit Index (NFI)

Nilai NFI = 0.630 yang berarti nilai NFI tersebut berada pada rentang 0 sampai 1 yang dapat disimpulkan memenuhi kriteria NFI, yang berarti model yang diajukan sudah sesuai dengan model null atau tidak terjadi permasalahan dalam pembentukan model.

Tabel 3. *Normed Fit Index (NFI)*

| | |
|-----|-------|
| NFI | 0.630 |
|-----|-------|

3. Q-Square

Nilai *Q Square* dengan variabel terikat yaitu minat bertahan = 0.575 dan nilai *Q Square* dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi= 0.497 yang berarti nilai *Q Square* tersebut berada di atas nilai 0, sehingga model penelitian yang terbentuk telah memenuhi persyaratan dari *Q Square*, yang berarti nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya dapat dikategorikan baik.

Tabel 4. *Q-Square*

| | |
|---------------------|-------|
| Minat Bertahan | 0.575 |
| Komitmen organisasi | 0.497 |

4. *F-Square*

Nilai *F Square* kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan = 0.268 yang berada di atas 0.15 yang berarti *F Square* antara kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan dikategorikan sedang. Nilai *F Square* kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi = 4.003 yang berada di atas 0.35 yang berarti *F Square* antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dikategorikan kuat. Nilai *F Square* komitmen organisasi terhadap minat bertahan = 0.256 yang berada di atas 0.15 dan di bawah 0.35 yang berarti *F Square* antara komitmen organisasi terhadap minat bertahan dikategorikan sedang.

Tabel 5. *F-Square*

| | |
|--|-------|
| Kualitas Kehidupan Kerja – Minat Bertahan | 0.268 |
| Kualitas Kehidupan Kerja – Komitmen organisasi | 4.003 |
| Komitmen organisasi – Minat Bertahan | 0.256 |

5. Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis

| Konstruk | T Statistics | P Value | Kesimpulan |
|---|--------------|---------|---------------|
| Kualitas Kehidupan Kerja → Komitmen Organisasi | 24.194 | 0.000 | Tidak ditolak |
| Komitmen Organisasi → Minat Bertahan | 3.465 | 0.001 | Tidak ditolak |
| Kualitas Kehidupan Kerja → Minat Bertahan | 3.467 | 0.001 | Tidak ditolak |
| Kualitas Kehidupan Kerja → Komitmen Organisasi → Minat Bekerja | 3.422 | 0.001 | Tidak ditolak |

Pembahasan

Pada uji hipotesis 1, terlihat bahwa nilai *t-statistic* sebesar 24,194 dan juga *p values* sebesar 0,000, sehingga hipotesis 1 tidak ditolak, yang berarti kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dengan signifikan dan bersifat positif. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik serta psikologis di tempat kerja. Perusahaan atau tempat kerja memberi kesempatan kepada pekerja untuk membuat keputusan tentang, desain tempat kerja, pekerjaan mereka dan memastikan kehidupan kerja yang sesuai bagi karyawan.

Menurut penelitian yang dijalankan oleh Waribo, *et al*, (2019), Yadav, *et al*, (2019), Sahni, (2019) saat karyawan merasakan kehidupan kerja atau atmosfer kerja yang berkualitas baik, karyawan cenderung akan lebih memiliki rasa ingin terikat dengan perusahaan karena karyawan merasa perusahaan memiliki kemauan untuk memperhatikan perasaan karyawan. Oleh karena itu, semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Pada uji hipotesis 2 diketahui bahwa nilai *t-statistic* sebesar 3.465 dan juga *p values* sebesar 0,001, sehingga hipotesis 2 tidak ditolak, yang berarti komitmen organisasi mempengaruhi minat bertahan karyawan dengan signifikan dan bersifat positif.

Menurut penelitian yang dijalankan oleh Agus dan Selvaraj (2020), Youcef, *et al*. (2016), dan Phuong dan Trang (2017) dijelaskan keterkaitan antara komitmen organisasi dengan minat bertahan karyawan, yaitu saat karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan itu sendiri. Dengan komitmen yang tinggi, karyawan cenderung merasa berkewajiban untuk bertahan di perusahaan.

Pada uji hipotesis 3 diketahui bahwa nilai *t-statistic* sebesar 3.467 dan juga *p values* sebesar 0,001, sehingga hipotesis 3 tidak ditolak, yang berarti kualitas kehidupan kerja mempengaruhi minat bertahan karyawan dengan signifikan dan bersifat positif.

Menurut penelitian yang dijalankan oleh Astrianti *et al.* (2020), dan Rostiana (2017) dijelaskan bahwa semakin meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan di sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut cenderung merasa semakin nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kesetiaannya terhadap perusahaan mereka. Mereka menyadari bahwa jika berpindah ke perusahaan lain, akan muncul risiko bahwa ia tidak akan mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang sama dengan perusahaan saat ini. Oleh karena itu, dengan semakin kualitas kehidupan kerja, maka akan minat bertahan karyawan pun dapat lebih ditingkatkan.

Pada uji hipotesis 4 diketahui bahwa bahwa nilai *t-statistic* sebesar 3.422 dan juga *p values* sebesar 0,001, sehingga hipotesis 4 tidak ditolak, yang berarti komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan karyawan

Minat bertahan dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk tetap dalam hubungan kerja yang ada dengan pemberi kerja mereka saat ini untuk jangka panjang. Penelitian yang dijalankan oleh Agus dan Selvaraj (2020) menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, akan cenderung lebih berkomitmen dalam bekerja dengan perusahaan karena karyawan akan lebih merasa diperhatikan, sehingga biasanya timbul suatu tanggung jawab agar karyawan tersebut bertahan di perusahaan yang telah memperhatikan kebutuhan mereka. Dengan komitmen yang tinggi, karyawan cenderung merasa adanya rasa memiliki dan merasa kewajiban untuk mempertahankan keanggotaannya di sebuah perusahaan. Keadaan ini secara langsung akan membuat karyawan lebih berminat untuk tetap bertahan di perusahaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dengan signifikan dan bersifat positif.
- b. Komitmen organisasi mempengaruhi minat bertahan dengan signifikan dan bersifat positif.
- c. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi minat bertahan dengan signifikan dan bersifat positif.
- d. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran atau masukan yang sekiranya dapat digunakan atau bermanfaat bagi perusahaan maupun kepada penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

- a. PT XYZ dapat mengevaluasi kembali kualitas kehidupan kerja yang saat ini diterapkan dengan cara memperhatikan dan membuat aturan untuk menjaga kondusifitas ruang kerja, menekankan norma dan aturan perusahaan kepada karyawan baru, membangun dan membentuk karyawan dengan pelatihan, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Dengan hal ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan dan meningkatkan minat karyawan untuk bertahan bekerja di PT XYZ
- b. Untuk penelitian selanjutnya, dapat diperluas pada skala industrial dan dapat meneliti lebih tajam pada beberapa faktor seperti meneliti pada generasi millennial, generasi X atau generasi baby boomer pada sebuah perusahaan untuk melihat perbedaan hasil penelitian.

REFERENSI

- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations*. 42(6). 1231-1248. <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' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*. 2(2020). 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- Bie'nkowska, 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>
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention*. *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.
- 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>
- 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.
- Phuong, N, D, N., & Trang, T, H, L. (2017). Factors affecting employee's intention to stay 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 intention to stay 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>
- Purnomo, A. K. (2017). Peran *highperformance human resource management* dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan CV Putra Sala Group. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 46-56.
- 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>

- Shahid, A. (2018). Employee intention to stay: an environment based on trust and motivation. *Journal of Management Research*. 10(4). 59-71. <https://doi.org/10.5296/jmr.v10i4.13680>
- 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>
- 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>