

PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PERSEPSI PELUANG KERJA TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA

Yudhistira Victoria¹, Zamralita², dan Kiky D. H. Saraswati³

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: yudhistira.victoria@gmail.com

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: kikyd@fpsi.untar.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis peran dari kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja karyawan PT. X berperan terhadap intensi pindah kerja. Intensi pindah kerja adalah keinginan individu untuk keluar dari suatu organisasi dan berpindah ke organisasi lain. Kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Sedangkan persepsi terhadap peluang kerja adalah proses tanggapan yang terjadi dalam diri individu terhadap keadaan pasar tenaga kerja. Tinggi dan rendahnya kesesuaian keadaan antara pencari kerja dan pekerjaan yang ditawarkan akan menentukan besarnya intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini melibatkan 300 responden yang merupakan karyawan PT. X. Metode survei secara online melalui portal karyawan berbentuk closed-ended question diberikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear ganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai F sebesar 70,780 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai R^2 sebesar 0,323 yang berarti terdapat peran yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja karyawan di PT. X dengan kontribusi sebesar 32,3%, sedangkan kontribusi peran kualitas kehidupan kerja adalah 30% dan kontribusi persepsi peluang kerja adalah 3,7%. Intervensi yang dilakukan adalah menyusun program pelatihan dan memperbaiki uraian pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, persepsi peluang kerja, intensi pindah kerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejak awal tahun 2000-an media *online* banyak bermunculan. Eksistensi media cetak yang dahulu menyuguhkan berita-berita terkini, pelan-pelan tergeser dengan keberadaan media *online*. Ambruknya perusahaan surat kabar di Amerika Serikat (AS) juga bukan disebabkan oleh buruknya kualitas jurnalisme, tetapi lebih karena berkurangnya pembeli surat kabar edisi cetak yang mengakitkannya berkurangnya pendapatan iklan melalui surat kabar edisi cetak. Keadaan ini pun berdampak pada perusahaan media cetak lainnya di Indonesia. Contoh di Indonesia terjadi pada majalah Tempo, yang harus melakukan pembaharuan untuk dapat bersaing dengan media digital lainnya, yaitu dengan membuat format digital seperti korantempo.com, tempo.com, dan majalah digital dengan akses berbayar.

Kasus serupa juga terjadi di PT. X, perusahaan tidak mampu mengantisipasi persaingan yang ada dengan perusahaan media digital lainnya. Oleh karena itu untuk dapat bertahan PT. X harus merubah strategi yang berhubungan dengan bisnis dan sumber daya manusia perusahaan. Perubahan strategi ini antara lain penggabungan beberapa majalah menjadi satu majalah, perampingan struktur organisasi di setiap majalah, mutasi karyawan antar bagian, pemotongan *budget* terkait dengan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta penambahan tanggung jawab pekerjaan pada beberapa posisi manajerial. Mutasi yang dilakukan oleh perusahaan serta penambahan tanggung jawab kepada beberapa posisi membuat uraian tanggung jawab pekerjaan menjadi berubah dan karyawan menjadi tidak memahami uraian pekerjaannya masing-masing. Selain itu pemotongan *budget* terkait dengan *benefit* karyawan mengharuskan

karyawan tidak mengalami kenaikan gaji dan pembayaran gaji menjadi dibayar secara angsuran oleh perusahaan. Perubahan-perubahan strategi yang dilakukan PT. X dapat diduga merupakan bagian dari dimensi-dimensi yang dimiliki oleh kualitas kehidupan kerja. Adanya perubahan strategi ini dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga memiliki keinginan untuk pindah kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya terkait dengan kualitas kehidupan kerja, sebagian besar penelitian selalu berkaitan dengan intensi pindah kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mosadeghrad (2013), hasil penelitian menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki peran terhadap intensi pindah kerja karyawan. Penelitian dilakukan kepada karyawan Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta di Iran dengan kontribusi peran kualitas kehidupan kerja adalah 44% terhadap intensi pindah kerja. Adapun dimensi kualitas kehidupan kerja yang paling berperan terhadap intensi pindah kerja adalah *management support* dengan nilai *mean* 2,27 (skala 1-5) serta *participation and involvement* dengan nilai *mean* 2,32 (skala 1-5). Selain itu penelitian Kumar dan Thomas (2016) juga meneliti mengenai peran kualitas kehidupan kerja terhadap intensi pindah kerja pada karyawan Rumah Sakit Swasta di India. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki peran terhadap intensi pindah kerja pada karyawan Rumah Sakit Swasta di India dengan kontribusi peran adalah 46%. Kualitas kehidupan kerja yang rendah dengan nilai *mean* 2,38 (skala 1-5) mengakibatkan tingginya intensi pindah kerja karyawan. Dimensi kualitas kehidupan kerja yang memiliki peran paling besar terhadap intensi pindah kerja adalah *management support*, *job characteristic*, *job security*, *job stress*, dan *promotion policy*.

Menurut Walton (1973), dimensi yang dimiliki oleh kualitas kehidupan kerja ada 8 dimensi, yaitu *pay and benefits*, *working condition*, *personal development*, *promotion*, *co-worker*, *work culture*, *work life balance*, dan *social relevance of employer*. Berdasarkan keadaan PT. X, dimensi kualitas kehidupan kerja yang diduga memiliki peran terhadap intensi pindah kerja adalah yang berhubungan dengan *pay and benefits*, *job characteristic*, dan *personal development*.

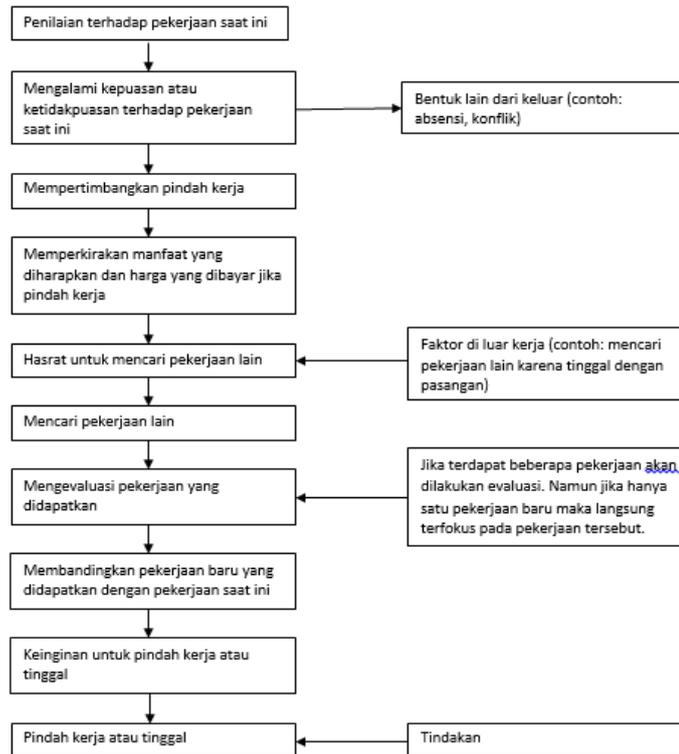
Selain kualitas kehidupan kerja, faktor di luar perusahaan juga memiliki peran terhadap intensi pindah kerja karyawan. Banyaknya perusahaan-perusahaan media digital baru yang menjadi pesaing PT. X dapat menarik minat karyawan untuk pindah kerja. Perusahaan-perusahaan akan saling bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja terbaik, sebaliknya tenaga kerja juga akan bersaing untuk mendapatkan perusahaan yang terbaik (Hariandja, 2002).

Penelitian sebelumnya mengenai persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Laker (2011) terhadap alumni dari berbagai universitas di Eropa yang sedang bekerja di berbagai jenis perusahaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi mengenai peluang kerja di luar perusahaan memiliki peran terhadap intensi pindah kerja karyawan dengan kontribusi peran 47%. Selain itu, Treuren (2013) juga melakukan penelitian mengenai peran persepsi peluang terhadap intensi pindah kerja pada pegawai swasta dengan profesi yang bervariasi. Penelitian dilakukan dua kali dengan periode waktu yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang konsisten antara periode pertama dan kedua dan jika disatukan, yaitu persepsi peluang kerja memiliki peran terhadap intensi pindah kerja dengan kontribusi peran 28%.

Berdasarkan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, menunjukkan bahwa persepsi peluang juga merupakan variabel yang dapat berperan terhadap intensi pindah kerja. Kedua

penelitian tersebut semuanya dilakukan terhadap berbagai macam profesi pekerjaan dan latar belakang perusahaan yang bervariasi. Adanya karakteristik sampel yang sama dapat memungkinkan munculnya hasil penelitian yang sama. Jika dilihat dengan keadaan di PT. X, dapat diduga persepsi peluang kerja memiliki peran terhadap intensi pindah kerja.

Mobley (1986) mengartikan pindah kerja sebagai pemberhentian keanggotaan individu dalam suatu organisasi baik secara sukarela dari dalam diri individu itu sendiri maupun secara tidak sukarela yang pemberhentian tersebut berasal dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.



Gambar 1. Perilaku pindah kerja
Sumber Gambar: Mobley, 1986

Walton (1973) mendefinisikan kualitas kehidupan bekerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Persepsi terhadap peluang kerja adalah proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu terhadap keadaan pasar tenaga kerja. Tinggi dan rendahnya kesesuaian keadaan antara pencari kerja dan pekerjaan yang ditawarkan akan menentukan besarnya intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi (Allen, Bryant, & Vardaman, 2010).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan keadaan di PT. X maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai peran kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja. Masing-masing variabel tersebut dapat menjadi faktor yang berdiri sendiri ataupun saling berkaitan hingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian saat ini juga hanya menjelaskan mengenai peranan kualitas kehidupan kerja

terhadap intensi pindah kerja atau peranan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja, namun sejauh ini belum ada hasil penelitian yang menjelaskan mengenai peranan kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja di perusahaan. Oleh karena itu peneliti juga akan meneliti mengenai seberapa besar peran kedua faktor tersebut secara bersamaan sehingga menimbulkan intensi pindah kerja pada karyawan di PT. X.

Karyawan dalam suatu perusahaan mempersepsikan bahwa ketika individu bekerja sesuai dengan yang ditentukan perusahaan, maka individu akan memperoleh imbalan atau penghargaan atas hasil kerjanya. Hasil dari persepsi individu terhadap imbalan atau penghargaan yang diterimanya akan membentuk suatu perilaku yang merupakan respon terhadap perilaku yang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga keadaan tersebut membentuk terjadinya hubungan timbal balik.

Penjelasan tersebut sesuai dengan *Social Exchange Theory* yang diperkenalkan oleh George C Homans. Homans memandang bahwa perilaku adalah pertukaran aktivitas ternilai ataupun tidak dan kurang lebih menguntungkan atau mahal bagi dua orang yang saling berinteraksi. Teori pertukaran ini berusaha menjelaskan tentang perilaku dasar berdasarkan imbalan dan biaya. Ketika karyawan sudah bekerja dengan baik dan memperoleh kenaikan gaji yang sesuai, pelatihan sesuai dengan pekerjaannya, fasilitas kesejahteraan yang lengkap, dan hal lainnya yang diharapkan karyawan maka karyawan akan memunculkan perilaku bekerja yang diharapkan perusahaan yaitu salah satunya adalah tidak mengundurkan diri dari perusahaan. Sedangkan permasalahan yang terjadi saat ini adalah banyak karyawan yang mengundurkan diri dan jika berdasarkan teori pertukaran sosial keadaan ini dapat dikarenakan imbalan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, dimana imbalan merupakan alat ukur dari kualitas kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti akan meneliti peran kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap intensi pindah kerja karyawan. Hipotesis pertama adalah: Kualitas kehidupan kerja berperan terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. X.

Selain kualitas kehidupan kerja yang menjadi faktor internal karyawan mengundurkan diri, maka terdapat juga faktor eksternal yang mempengaruhi intensi pindah kerja karyawan. Faktor tersebut adalah persepsi karyawan terhadap peluang kerja di luar perusahaan. Faktor ini juga merupakan alasan paling banyak karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.

Oleh karena itu berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti mencoba melakukan penelitian mengenai peran persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja karyawan di perusahaan media cetak. Hipotesis kedua adalah: Persepsi peluang kerja berperan terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. X.

Dengan adanya faktor internal dan eksternal yang dapat membentuk intensi karyawan untuk pindah kerja dari perusahaan, maka peneliti akan melihat peran kedua faktor tersebut secara bersamaan terhadap intensi pindah kerja karyawan. Hipotesis ketiga adalah: Kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja berperan terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. X.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini kriteria partisipan yang digunakan adalah karyawan PT. X yang berjumlah tujuh ratus lima puluh orang. Status karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari dua tahun yang berada di bagian Support, Bisnis, dan Editorial. Jumlah populasi sebesar 750 orang berdasarkan

perhitungan pada tabel *krejcie* dengan derajat signifikansi 5%, maka jumlah sampel yang dapat diambil sejumlah 300 orang dengan demografi berdasarkan usia, masa kerja, jenis kelamin, jabatan, departemen, pendidikan terakhir, dan status pernikahan. Berdasarkan hasil tersebut jumlah sampel per departemen adalah 46 orang untuk departemen Support dengan persentase 15%, 73 orang untuk departemen Bisnis dengan persentase 24%, dan 181 orang untuk departemen Editorial dengan persentase 60%.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif non eksperimental. Dilihat dari waktu pengambilan datanya, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan secara *online* melalui portal karyawan berbentuk *closed-ended question* kepada responden. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT.X yang bertempat di daerah Jakarta Selatan.

Instrumen ukur yang digunakan adalah pengumpulan data primer yaitu angket atau kuesioner. Alat ukur kualitas kehidupan kerja yang digunakan merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara (2014) dengan menambahkan dua dimensi lain yaitu *supervisory* dan *job characteristic* berdasarkan teori dari Walton (1973). Alat ukur ini terdiri dari 47 butir yang memiliki 10 dimensi kualitas kehidupan kerja. Alat ukur persepsi peluang kerja yang digunakan adalah yang dikembangkan oleh Andinia Dea Putri (2016) yang terdiri dari sepuluh butir dengan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Sedangkan alat ukur intensi pindah kerja dikembangkan oleh Universitas Tarumanagara (2016) berdasarkan teori Mobley (1986). Skala dalam alat ukur ini terdiri dari 10 item pernyataan yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji reliabilitas pada skala kualitas kehidupan kerja untuk semua butir di masing-masing dimensi memenuhi kriteria yang telah disyaratkan sebelumnya. Butir-butir pada skala kualitas kehidupan kerja tidak ada yang digugurkan. Nilai reliabilitas total *cronbach's alpha* sebesar 0,928 dengan korelasi butir item $> 0,361$ (r tabel). Dengan demikian alat ukur yang digunakan *reliable* dan *valid* untuk mengukur kualitas kehidupan kerja di PT. X.

Tabel 1. Gambaran Reliabilitas Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja

Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja	Jumlah Butir	Alpha Cronbach
<i>Pay and Benefits</i>	5	0.813
<i>Working Condition</i>	3	0.701
<i>Personal Development</i>	4	0.807
<i>Promotion</i>	3	0.841
<i>Co-Worker</i>	3	0.726
<i>Work Culture</i>	8	0.832
<i>Work Life Balance</i>	4	0.845
<i>Social Relevance of Employer</i>	5	0.746
<i>Supervisory</i>	5	0.848
<i>Job Characteristic</i>	7	0.794
<i>Reliability Total</i>	47	0.928

Sementara pengujian terhadap reliabilitas alat ukur persepsi peluang kerja menunjukkan hasil reliabilitas *cronbach's alpha* yang sangat tinggi yaitu sebesar 0,969. Pengujian terhadap

reliabilitas alat ukur intensi pindah kerja menunjukkan hasil reliabilitas *cronbach's alpha* yang sangat baik yaitu sebesar 0,874

Untuk mengetahui peran kualitas kehidupan kerja terhadap intensi pindah kerja dilakukan uji regresi. Nilai F sebesar 127,656 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peran kualitas kehidupan kerja terhadap intensi pindah kerja. Dari hasil uji regresi didapatkan hasil bahwa nilai R adalah sebesar 0,548 dan koefisien determinasi R^2 (R Square) adalah sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan peran sebesar 30% terhadap intensi pindah kerja. Sedangkan hasil yang didapat pada *Standardized Coefficients* (Beta) dari tiap dimensi kualitas kehidupan kerja terhadap intensi pindah kerja menunjukkan bahwa *personal development*, *co-worker*, dan *job characteristic* memiliki peran terhadap intensi pindah kerja, sedangkan *pay and benefits*, *working condition*, *promotion*, *constitutionalism*, *work life balance*, *social relevance of employer*, dan *supervisory* tidak memiliki peran terhadap intensi pindah kerja.

Untuk mengetahui peran persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja maka dilakukan uji regresi. Nilai F sebesar 11,578 dengan signifikansi (p) sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peran persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja. Dari hasil uji regresi didapatkan hasil bahwa nilai R adalah sebesar 0,193 dan koefisien determinasi R^2 (R Square) adalah sebesar 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi peluang kerja memberikan sumbangan peran sebesar 3,7% terhadap intensi pindah kerja.

Hasil dari analisis diperoleh bahwa nilai regresi variabel kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja memiliki nilai F sebesar 70,780 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat peran yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja. Nilai R^2 (R Square) adalah 0,323 artinya sumbangan kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja adalah 32,3%, sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan Skor *Standardized Coefficients* (Beta), dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja lebih berperan terhadap intensi pindah kerja dibandingkan dengan persepsi peluang kerja. Hal ini karena nilai beta kualitas kehidupan kerja lebih tinggi (-0,536) daripada persepsi peluang kerja (0,152). Nilai beta setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki peran terhadap intensi pindah kerja karyawan PT. X. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Kumar dan Thomas (2016) dan Mosadeghrad (2013).

Dimensi kualitas kehidupan kerja yang memiliki peran cukup besar dalam penelitian ini adalah *personal development*, *co-worker*, dan *job characteristic*. *Personal development* adalah kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja dan kesempatan menggunakan keterampilan atau pengetahuan baru yang dimiliki. Dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi dimasa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang. Sedangkan *job characteristic* adalah keleluasaan karyawan dalam bekerja, kejelasan tanggung jawab pekerjaan, dan beban kerja yang tidak berlebihan. *Co-worker* adalah hubungan dengan rekan

kerja dan atasan. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Kumar dan Thomas (2016). Hasil penelitian Kumar dan Thomas (2016) adalah *management support*, *job characteristic*, *job security*, *job stress*, dan *promotion policy*. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dimensi kualitas kehidupan kerja yang dihasilkan oleh penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Sedangkan untuk perbedaan hasil penelitian dimensi kualitas kehidupan kerja lainnya yang memiliki peran cukup besar terhadap intensi pindah kerja tetapi tidak berperan besar di hasil penelitian ini adalah *supervisory*, *pay and benefits*, dan *working condition*. Keadaan ini dapat dikarenakan karakteristik sampel yang bervariasi. Penelitian sebelumnya memiliki variasi sampel yang cukup banyak karena mengambil sampel dari berbagai perusahaan sedangkan penelitian ini hanya menggunakan sampel karyawan media cetak di PT. X.

Jika dilihat dari nilai mean empirik dimensi *personal development* dan *job characteristic*, dapat dikatakan keadaan dimensi ini cenderung rendah. Keadaan ini juga terjadi pada hasil penelitian Kumar dan Thomas (2016), dimana karyawan merasa bahwa kedua dimensi tersebut cenderung rendah. Sedangkan pada penelitian yang lain dimana dimensi *personal development* dan *job characteristic* juga berperan, karyawan juga merasa bahwa kedua dimensi tersebut cenderung rendah. Artinya, peluang pengembangan diri melalui pelatihan ataupun sekolah serta pengaplikasian keterampilan atau ilmu yang dimiliki dinilai oleh karyawan kurang memadai. Sama halnya dengan keleluasaan karyawan dalam bekerja, kejelasan tanggung jawab pekerjaan, dan beban pekerjaan dinilai karyawan masih belum dirasa adil.

Selain itu jika dianalisis dengan *Social Exchange Theory*, maka hasil penelitian ini mendukung teori yang dikembangkan oleh Hommans, bahwa adanya interaksi hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan. Imbalan atau penghargaan yang merupakan bagian dari kualitas kehidupan kerja dianggap kurang oleh karyawan sehingga mengakibatkan keinginan pindah kerja karyawan di PT. X tinggi.

Selain variabel kualitas kehidupan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel persepsi peluang kerja juga memiliki peran terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. X. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Treuren (2013) dan Laker (2011) mengenai hubungan antara persepsi terhadap peluang kerja dan intensi pindah kerja, menyatakan bahwa persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja memiliki hubungan secara signifikan. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya akan tetapi dengan kontribusi peran yang berbeda.

Secara umum menunjukkan bahwa kontribusi peran persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja cukup jauh berbeda dan lebih kecil jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Jika dibandingkan dengan penelitian Laker (2011), persepsi peluang kerja dikembangkan menjadi beberapa dimensi, sehingga lebih detil dan spesifik dalam meneliti variabel persepsi peluang kerja. Sedangkan dalam penelitian ini variabel persepsi peluang kerja tidak memiliki dimensi, sehingga pengukuran untuk variabel ini lebih bersifat umum. Akibatnya kontribusi peran persepsi peluang kerja di penelitian Laker (2011) lebih besar dibandingkan penelitian ini. Selain itu jika dibandingkan dengan penelitian Treuren (2013), waktu pengambilan data yang dilakukan adalah dua periode waktu tertentu sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat dan bervariasi. Sedangkan penelitian ini hanya satu periode waktu tertentu. Oleh karena itu hasil penelitian di PT. X memiliki kontribusi peran lebih kecil jika dibandingkan dengan penelitian Treuren (2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja memiliki peran terhadap intensi pindah kerja. Sejauh ini peneliti belum menemukan penelitian yang mengukur kedua variabel tersebut terhadap intensi pindah kerja. Oleh karena itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja dapat secara bersamaan berperan terhadap intensi pindah kerja. Hasil penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel kualitas kehidupan kerja, persepsi peluang kerja, dan intensi pindah kerja. Keterbatasan penelitian ini menunjukkan hasil yang bervariasi terhadap hasil penelitian sebelumnya.

Penelitian berikutnya dapat mengukur mengenai dengan keadaan PT. X saat ini di mana PT. X tidak siap menerima persaingan yang ada sehingga tidak mampu mengantisipasi keadaan. Penelitian dapat berkaitan dengan bagaimana perusahaan dapat melakukan transformasi dari media cetak ke media digital, variabel apa saja yang dapat diteliti dari keadaan ini sehingga hasil penelitian dapat menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan.

Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menurunkan intensi pindah kerja karyawan PT.X adalah dengan melaksanakan program pelatihan khususnya untuk bagian Editorial yang merupakan unit bisnis utama dari perusahaan ini. Apalagi saat ini karyawan di bagian Editorial sedang mengalami gejolak atau perubahan gaya kerja dari yang biasanya menulis untuk di majalah sekarang menjadi menulis juga untuk di website atau sosial media. Pelatihan yang mungkin dapat dilakukan pertama kali contohnya adalah Pelatihan Digital. Pelatihan ini diberikan kepada karyawan sebagai bekal bagi mereka untuk memahami dunia digital tersebut secara umum dan kemudian mengaplikasikannya di pekerjaan mereka sehari-hari.

Selain intervensi tersebut, untuk mengatasi mengenai ketidakjelasan uraian dan tanggung jawab pekerjaan, PT. X dapat mulai kembali mengadakan rencana kerja yang dilanjutkan dengan *performance appraisal*. Mungkin perusahaan tidak mampu untuk memberikan kenaikan gaji kepada seluruh karyawan, tapi hal ini dapat disiasati dengan mengubah sistem penilaian kinerja. Misalnya, karyawan yang nilai kinerjanya berada di sepuluh besar teratas adalah karyawan yang memperoleh kenaikan gaji atau *reward*. Harapannya adalah agar karyawan memiliki motivasi untuk bekerja dan memiliki target yang harus dicapai. Rencana kerja yang awalnya sudah disusun pada akhirnya dapat dijadikan acuan bagi karyawan untuk mencapai target mereka sehingga pekerjaan dapat berjalan sesuai waktu yang ditentukan dan sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat mulai membenahi struktur organisasi setiap bagian dan merevisi uraian pekerjaan setiap posisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini, sehingga karyawan baru ataupun karyawan yang di mutasi dapat mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaannya. Kejelasan tersebut dapat memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat karyawan bersemangat untuk bekerja. Jika keadaan – keadaan tersebut terlaksana, maka intensi karyawan PT. X untuk pindah kerja diharapkan akan berkurang.

Karyawan diharapkan dapat mengoptimalkan penghargaan serta sarana pendukung yang telah diberikan oleh perusahaan, seperti program pelatihan, rencana kerja, kejelasan tanggung jawab, serta hal lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Diharapkan karyawan tidak hanya menuntut untuk meminta penghargaan atas pekerjaannya tetapi juga berusaha sendiri mengoptimalkan keterampilannya dan juga menggunakan keterampilan tersebut secara maksimal dalam pekerjaannya.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kami sampaikan kepada manajemen PT. X yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di PT X. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah memfasilitasi penelitian yang dilaksanakan.

REFERENSI

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & James, M. V. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 48 – 64.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*, 12(1), 314 – 336.
- Hariandja, T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hongvichit, S. (2015). The research progress and prospect of employee turnover intention. *International Business Research*, 8(6), 218 – 223.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2012). *Managing human resources*. Cengage Mason: OH.
- Jaidev, U. P. (2013). Socio-psychological determinants of quality of work life among academicians. *International Journal of Science and Research*, 4(8), 2039 – 2043.
- Kaur, A. (2016). Quality of work life. *International Journal of Engineering Science and Computing*, 6(7), 8305 – 8311.
- Kumar, R & Thomas, B. (2016). An empirical study on perceived quality of work life and turnover intention among the employees of private hospitals. *International Journal of Latest Trends in Engineering and Technology*, 2(3), 511 – 519.
- Laker, D. R. (2011). Job search, perceptions of alternative employment and turnover. *The Journal of Applied Business Research*, 7(1), 6 – 15.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Jurnal Psikologi*, 3(3), 694 - 707.
- Mosadeghrad & Mohammad, A. (2013). Quality of working life: An antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 1-10.
- Putri, A. D. (2017). Peran kualitas kehidupan kerja, pemberdayaan psikologis, dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja. Jakarta: Universitas Tarumanagara.
- Rokhman, W. (2013). Pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, turnover intention dan stres kerja: Studi pada BMT di Kudus. *Journal of Equilibrium*, 1(2), 200 - 216.
- Rostiana, Zamralita, & Suyasa, P. T. Y. S. (2014). Alat ukur quality of work-life. Lembaga Penelitian dan Publikasi Ilmiah, Universitas Tarumanagara, Jakarta.
- Rostiana, Zamralita, & Suyasa, P. T. Y. S. (2014). Alat ukur turnover intention. Jakarta.
- Sadri, S. & Goveas, C. (2013). Sustainable quality of work life and job satisfaction. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 2(4), 26 – 37.
- Saeed, I., Sikander, S., & Waseem, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4, 242-256. doi:10.5296/ijld.v4i2.6100
- Samad, S. (2006). The contribution of demographic variable: Job characteristics and job satisfaction on turnover intention. *Journal of International Management Studies*, 1(1), 1 - 10.

- Sheel, S., Sindhwani, B. K., Goel, S., & Pathak, S. (2012). Quality of work life, employee performance, and career growth opportunities: A literature review. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(12).
- Treuren, G. (2013). The relationship between perceived job alternatives, employee attitudes and leaving intention. *Journal of Anzam*, 1 – 18.