

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar

The Influence of Quality of Work Life in Influencing Turnover Intention on Employees of PT Pegadaian (Persero) Regional Office VI Makassar

Al Hamid^{1*}, Musawwir²

*Email: alhamid.andi@gmail.com

¹UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Sulawesi Tengah

²Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bosowa

Diterima: 22 Oktober 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan sejauh mana perilaku turnover intention PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja, sedangkan turnover intention mengacu pada niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Seluruh 1159 karyawan dan 100 karyawan terpilih dari PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar menjadi populasi penelitian. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang sebelumnya digunakan yang menjalani pengujian validitas dan reliabilitas. Dengan bantuan rumus regresi sederhana dan metodologi kuantitatif, data yang terkumpul diperiksa.

Kata Kunci: *Quality Work Life, Turnover Intention, Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the extent to which PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar's turnover intention behaviour is influenced by work-life quality. The degree of employee contentment, motivation, involvement, and dedication to their work inside an organisation is known as quality of work life (QWL), whereas turnover intention refers to an employee's intention or desire to leave the company voluntarily. All 1159 employees and a selection of 100 employees of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar made up the study's population. The measurement tool was a previously used one that underwent validity and reliability testing. With the aid of a straightforward regression formula and a quantitative methodology, the collected data were examined.

Keywords: *Quality Work Life, Turnover Intention, Employee*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen kunci dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan fungsinya, organisasi didirikan atas berbagai ide yang bermanfaat bagi manusia dan dijalankan serta dijalankan oleh manusia untuk mencapai tujuan mereka (Royan et al.,

2024). Masalah sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang umum terjadi di pasar yang sangat kompetitif saat ini, khususnya dalam hal mempertahankan karyawan potensial agar tidak pindah. Tingginya angka pergantian karyawan merupakan salah satu masalah yang sering ditemui. Betapa mudahnya bagi pekerja

untuk masuk dan keluar dari organisasi, entah karena alasan pribadi, lingkungan kerja yang lebih nyaman, karier yang lebih menjanjikan, atau kompensasi yang lebih besar. Intensi pergantian karyawan merupakan perilaku karyawan yang mengakibatkan pilihan mereka untuk keluar dari perusahaan. Pergantian karyawan merupakan masalah yang perlu segera diperbaiki karena dapat menyebabkan gangguan pada operasional. Pergantian karyawan pada dasarnya merupakan salah satu pendekatan untuk memperbaiki situasi, tetapi dapat juga menjadi kerugian bagi bisnis. Distribusi tenaga kerja yang tidak merata, kurangnya program pelatihan, kurangnya kolaborasi antara manajer dan staf, dan kegagalan memenuhi Kualitas Kehidupan Kerja karyawan merupakan alasan utama terjadinya pergantian karyawan dalam bisnis yang sedang berkembang. Bisnis yang siap bersaing harus memiliki sistem manajemen yang efisien dengan anggota staf yang terampil dan kompeten yang mendukung manajemen yang efisien (Edward et al., 2022).

Namun, karena karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang paling berharga, mereka harus diberi prioritas. Untuk menjaga kemampuan karyawan, proses pembelajaran perlu

tertanam dalam budaya perusahaan. Karyawan yang mendekati pekerjaan mereka dengan rasa kepemilikan, ketekunan, komitmen, disiplin, dan loyalitas cenderung mencapai tujuan mereka sendiri dan menjadi lebih produktif. Akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi jika pekerja beroperasi dengan sebaik-baiknya dan dengan kesadaran penuh. Kesadaran dan penerapan tugas yang dilakukan secara mandiri, kehadiran yang teratur, pengawasan, dan upaya yang kuat dan konstan yaitu, loyalitas kepada perusahaan semuanya berkontribusi pada komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Kinerja organisasi berpusat pada sumber daya manusia; Kekurangan sumber daya manusia dapat berdampak signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk tumbuh dan pada akhirnya kinerja keuangannya. Oleh karena itu, turnover karyawan merupakan masalah signifikan yang harus dihadapi oleh bisnis. Turnover karyawan berdampak pada biaya, keahlian, dan output organisasi. Menurut studi yang dilakukan oleh Society for Human Resource Management (SHRM) tahun 2008 (Firmansyah et al., 2022), pergantian karyawan dan perekrutan karyawan baru dapat menghabiskan biaya hingga 60%

dari gaji tahunan karyawan. Seluruh biaya penggantian karyawan, termasuk pelatihan dan hilangnya produktivitas, dapat berkisar antara 90% hingga 200% dari gaji karyawan. Seperti halnya PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar, sebagian besar bisnis pernah mengalami masalah turnover. Kantor Wilayah VI Makassar merupakan salah satu dari 12 Kantor Wilayah PT Pegadaian (Persero), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang keuangan. Berdasarkan informasi yang dihimpun dari Bidang Sumber Daya Manusia Kanwil VI Makassar, pada Februari 2024 jumlah pekerja sebanyak 1.279 orang, terdiri dari 735 orang Pegawai Tetap (PKWTT) dan 544 orang Pegawai Kontrak yang tersebar di 106 unit kerja. Meskipun jumlah karyawan yang keluar relatif kecil, namun menurut data terakhir tahun 2023 perusahaan akan mengalami kerugian yang besar apabila terjadi pergantian karyawan, karena setiap karyawan memiliki keterampilan dan keahlian yang unik. Banyak faktor yang dapat menyebabkan tingginya angka pergantian karyawan, seperti gaya kepemimpinan dan work life balance (Briankusuma, 2022). Untuk menumbuhkan dan mengembangkan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, setiap

karyawan perlu memiliki nilai-nilai yang positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki rencana dan program yang dapat memenuhi dan memperhatikan tuntutan para pekerjanya, namun yang lebih penting adalah kualitas kehidupan kerja (quality of work life/QWL).

Untuk memaksimalkan kebahagiaan kerja, meningkatkan sikap kerja, dan mendorong produktivitas serta kinerja, desain pekerjaan dan lingkungan perusahaan dipadukan untuk menciptakan Kualitas Kehidupan Kerja (M.M, 2023). Proses bekerja dalam organisasi yang mendorong setiap orang untuk berpartisipasi aktif dan efektif dalam membentuk lingkungan, prosedur, dan hasil dikenal sebagai Kualitas Kehidupan Kerja. Ini adalah metode berbasis nilai yang bertujuan untuk mencapai dua tujuan: meningkatkan efektivitas organisasi dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pada akhirnya diantisipasi bahwa tempat kerja yang nyaman dan aman akan menumbuhkan tingkat dedikasi yang tinggi dan membangun budaya kerja terbaik bagi karyawan.

Sesuai dengan upaya untuk mengatur kualitas pekerjaan atau proses produksi dan pengendalian kualitas produk yang harus dilakukan secara berkelanjutan, kualitas kehidupan kerja yang wajar harus

diupayakan agar terjadi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan kegiatan pemecahan masalah dalam organisasi menjadi penting. Permasalahan yang muncul dalam suatu bisnis terkadang dapat dikaitkan langsung dengan kepemimpinan yang digunakan, apakah kepemimpinan tersebut tepat dan sejalan dengan kondisi bisnis saat ini, dan apakah solusi yang diberikan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (turnover intention). Tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja, sedangkan turnover intention mengacu pada niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan sejauh mana perilaku turnover intention PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan teknik kuantitatif sebagai strategi penelitiannya. Melalui analisis pernyataan responden, pendekatan penelitian deskriptif menggambarkan bagaimana QWL dan gaya kepemimpinan direktif

mempengaruhi turnover intention. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian ((Persero)) Kanwil VI Makassar, khususnya karyawan non-pegawai. Jumlah karyawan sebanyak 1.159 orang, yang terdiri dari 616 karyawan tetap dan 543 karyawan kontrak dari Kantor Wilayah dan Kantor Cabang di Wilayah VI Makassar. Sampel penelitian ini adalah karyawan tetap (PKWTT) dan karyawan kontrak (PKWT) laki-laki dan perempuan pada level staf PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar. Kelompok ini meliputi berbagai kantor cabang di Kota Makassar serta empat divisi: SDM, Bisnis, Keuangan, dan Logistik. Prosedur pengambilan sampel menggunakan strategi non-random probability sampling. Pendekatan ini digunakan apabila beberapa komponen populasi tidak dapat dikenali secara terpisah (Priadana & Sunarsi, 2021). Purposive atau judgemental sampling merupakan salah satu strategi non-random probability sampling dimana sampel dipilih oleh peneliti berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Persyaratan untuk pekerja PT. Kantor Wilayah VI Pegadaian (Persero) Makassar sebagai sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Merupakan karyawan PT Pegadaian ((Persero)) Kantor Wilayah VI Makassar yang berjenis kelamin laki-laki, tidak memiliki jabatan tetap
- 2) Pegawai tersebut berstatus sebagai karyawan kontrak (PKWT) dan karyawan tetap (PKWTT).
- 3) Masa kerja karyawan lebih dari satu tahun

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu turnover intention yaitu kecenderungan atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan keinginannya sendiri, yang terdiri dari tiga dimensi (Mobley et al., 1979) yaitu berpikir untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan, dan keinginan untuk keluar. Kepuasan QWL diukur menggunakan *Quality of Work Life Questionnaire* (QWLQ) yang dikembangkan oleh Riggio (2015) dan memiliki sembilan dimensi (Partisipasi Kerja, Pengembangan Karier, Resolusi Konflik, Komunikasi, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Keselamatan Lingkungan, Kompensasi Layak, dan Kebanggaan). Sementara itu, peneliti menggunakan analisis regresi dasar untuk menguji hubungan antara QWL dan Turnover Intention. Peneliti kemudian

melanjutkan untuk memastikan sejauh mana variabel X memengaruhi variabel Y. Namun, peneliti terlebih dahulu menguji validitas dan reliabilitas kedua alat ukur tersebut sebelum melakukan uji hipotesis.

Metode korelasi product moment antara skor item dan skor keseluruhan (skor instrumen) digunakan untuk menguji validitas. Item pernyataan valid jika terdapat korelasi item-total yang signifikan ($r_{yx} > r_{\text{tabel}}$). Nilai $r_{\text{tabel}} = 0,195$ dicapai pada tingkat signifikansi 5% dari 100 responden yang digunakan dalam uji validitas ini.

Teknik Alpha Cronbach digunakan untuk menguji reliabilitas. "Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,6," ungkap Maulana (2022). Oleh karena itu, kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Dalam pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur Turnover Intention, ditemukan 12 item yang valid dengan nilai berkisar antara 0,279 sampai dengan 0,560 dan nilai reliabilitas sebesar 0,767. Alat ukur QWL menghasilkan nilai reliabilitas sebesar 0,839 dan nilai validitas berkisar antara 0,227 sampai dengan 0,555.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengamatan awal terhadap fenomena yang terjadi di PT

Pegadaian (Persero) Wilayah Makassar, manajemen perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor kualitas kehidupan kerja, yaitu:

- 1) Pengembangan karir, yaitu potensi pengembangan keterampilan dan tersedianya kesempatan untuk menerapkan ilmu atau bakat karyawan (Iskandar & Rahadi, 2021). Manajemen PT Pegadaian (Persero) telah memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya, antara lain dengan memberikan pelatihan secara berkala, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan secara mandiri atau melalui beasiswa perusahaan, serta memberikan kesempatan untuk maju bagi yang berpotensi. Namun demikian, terdapat kenyataan dalam penerapannya, antara lain sebagai berikut:
 - a. Sebagian karyawan sering ditugaskan untuk mengikuti pelatihan, sedangkan sebagian lainnya jarang diikutsertakan karena menganggap kesempatan mengikuti pelatihan tidak adil. Karena jarang diminta mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan, karyawan menjadi tidak bersemangat sehingga semangat dan kinerjanya menurun. Jenis pelatihan yang diselenggarakan PT Pegadaian (Persero) secara berkala
 - b. Kesempatan promosi dari manajemen untuk memenuhi kebutuhan SDM, khususnya di luar pulau, yang juga membuat karyawan merasa mutasi sebagai beban karena sering tidak siap untuk pindah ke luar Sulawesi. Akibatnya, tawaran promosi sering ditolak dan tidak diminati sehingga jenjang karier karyawan menjadi mandek. Karyawan yang menolak program promosi dan mutasi sering kali merasa kehilangan semangat karena konsekuensi yang diberikan perusahaan sehingga kinerjanya menurun.
- 2) Partisipasi, yaitu kesempatan untuk ikut serta atau memengaruhi keputusan yang berdampak pada pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Hariyadi, 2023). Pengamatan sementara yang menjadi gap empiris dalam

penelitian ini antara lain kebijakan manajemen hanya dilaksanakan oleh karyawan yang menjadi ujung tombak, dan keputusan terkait pekerjaan dibuat secara top-down, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena manajemen tidak bersosialisasi dengan karyawan, karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

- 3) Kompensasi yang sesuai, artinya manfaat yang diberikan kepada pekerja memungkinkan mereka untuk memenuhi berbagai kebutuhan sesuai dengan taraf hidup dan standar upah dan gaji yang berlaku (Widodo & Yandi, 2022). Dengan memberikan gaji dan bonus berupa jasa produksi, THR, tunjangan cuti, dan asuransi jiwa/kesehatan, manajemen PT Pegadaian (Persero) secara konsisten berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berikut ini adalah pengamatan jangka pendek yang menjadi gap empiris dalam penelitian ini. Pekerja masih beranggapan bahwa struktur kompensasi yang berlaku saat ini tidak adil dan tidak memadai, terutama dalam hal alokasi jasa

produksi, asuransi kesehatan, dan kesejahteraan pasca pensiun.

Memberikan benefit transisi, yang menurut sebagian karyawan tidak adil karena tidak semua karyawan fungsional berhak mendapatkannya.

- 4) Lingkungan kerja, meliputi tersedianya lingkungan kerja yang kondusif yang meliputi pimpinan, lingkungan fisik, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan pengaturan jam kerja (Fajri et al., 2021). Kantor fisik PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu contoh bagaimana manajemen secara berkala berupaya memperbaiki keadaan fisik gedung tempat operasional layanan dilakukan. Selain itu, manajemen berupaya untuk menciptakan tempat kerja yang sehat, jadwal kerja yang fleksibel, dan benefit cuti, meliputi cuti hamil, cuti panjang, cuti tahunan, dan cuti sakit. Penelitian sementara yang menjadi gap empiris untuk penelitian ini adalah:

- a. Karena wilayah layanan yang kecil, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi suasana kerja, beberapa kantor cabang perusahaan belum menawarkan

lingkungan kerja yang nyaman baik bagi staf maupun klien.

- b. Hal yang sama berlaku untuk keselamatan kerja, khususnya bagi penilai yang diharuskan menguji agunan emas setiap hari, terutama saat menggunakan air uji nitrat, yang tentu saja memiliki efek signifikan pada kesehatan penilai tetapi belum mendapat banyak perhatian dari manajemen.

Nilai seperti pada Tabel 1. di bawah ini merupakan hasil analisis data dengan pendekatan analisis regresi dasar.

Tabel 1. Hasil Analisa Data

	Pearson correlation	Sig (1 tailed)	N	Koefisien regresi
QWL-Turnover Intention	-0.660	0	100	-0.206

Dengan ambang batas signifikansi 0,002 ($p < 0,05$), nilai t hitung variabel QWL (X2) adalah $3,195 > 1,985$ (nilai t tabel). Hubungan terbalik antara X2 dan Y ditunjukkan dengan nilai t negatif. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention (Y) dan variabel QWL (X2) memiliki hubungan negatif dan substansial.

Menurut koefisien regresi QWL (X2) yang bernilai negatif dan (-0,206), turnover intention (Y) akan turun sebesar 0,206 unit untuk setiap unit QWL yang ditambahkan. Hal ini menunjukkan bahwa

QWL bergerak ke arah yang berlawanan dengan turnover intention. Dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$), temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (QWL) memiliki nilai koefisien regresi (-0,206) dan nilai t 3,195 ($> 1,985$). Hubungan yang berlawanan dengan Y ditunjukkan dengan nilai t negatif. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh QWL. Lebih lanjut, QWL memiliki nilai beta -0,314, atau 31,4%, yang menunjukkan dampak 31,4% pada turnover intention. Temuan penelitian ini mengonfirmasi penelitian sebelumnya dengan menunjukkan hubungan terbalik yang substansial antara turnover intention dan karakteristik kualitas kehidupan kerja (Setyawati, 2021). Senada dengan itu, Mosadeghrad (2013) menemukan bahwa "ditemukan hubungan terbalik antara karyawan (QWL) dengan turnover intention mereka" di sebuah rumah sakit di Iran. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif antara turnover intention dengan kualitas kehidupan kerja (QWL), semakin tinggi QWL maka semakin rendah keinginan untuk melakukan mutasi karyawan. Kesimpulan yang sama juga disampaikan oleh Oliviani et al. (2021) yang menemukan adanya korelasi negatif

antara turnover intention dengan dimensi QWL pada PT X di Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar tergolong baik berdasarkan penilaian responden yang mayoritas menyatakan setuju dengan skor rata-rata 3,16 pada sembilan indikator QWL. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tenang dan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi karena Quality of Work Life (QWL) yang terus meningkat (Greenberg & Baron, 2008). Manfaat tersebut dapat dirasakan oleh perusahaan apabila QWL berjalan dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Namun, jika QWL tidak terpenuhi, karyawan dapat mengalami burnout (kelelahan jangka panjang dan berkurangnya minat), stres terkait pekerjaan, kinerja yang lebih buruk, sering absen dari pekerjaan, dan ketidakpuasan kerja (Greenberg & Baron, 2008). Akibatnya, QWL harus dicapai agar bisnis dapat terus beroperasi. Karyawan perusahaan pada dasarnya adalah koneksi kerja yang saling bergantung satu sama lain. Perusahaan dan karyawan akan menjadi lebih harmonis jika mereka dapat berkomunikasi dan memenuhi persyaratan satu sama lain.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Turnover Intention sangat dipengaruhi oleh kualitas tempat kerja, atau yang dikenal sebagai Quality Work of Life (QWL). Karena terdapat hubungan negatif antara kedua variabel tersebut, maka Turnover Intention akan turun seiring dengan naiknya angka QWL.

DAFTAR PUSTAKA

- Briankusuma, G. D. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Psychological Well- Being Pada Guru. 9.
- Edward, Y. R., Tannady, H., Budiasih, Y., Ridhwan, M., & Nainggolan, H. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Distributor Kaca Nasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), Article 5. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i5.1167>
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), Article 1.
- Firmansyah, D., Rifa'i, A. A., & Suryana, A. (2022). Human Resources: Skills and Entrepreneurship in Industry 4.0. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(6), Article 6. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1899>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9th ed). Prentice Hall. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000796406284160>
- Hariyadi, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Mengenai Partisipasi

- Kerja dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Kota Bengkulu). *Disclosure: Journal of Accounting and Finance*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.29240/disclosure.v3i2.8418>
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), Article 1. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.51651/jkp.v3i3.331>
- M.M, D. Y. S., S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.07>
- Oliviani, R., Secapramana, L. V. H., & Yuwanto, L. (2021). Hubungan Antara Quality of Work Life Dengan Turnover Intention. *Calyptra*, 9(2), Article 2. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/4988>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Riggio, R. E. (2015). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (6th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315665139>
- Royan, F. A., Nazwa, M., Nurfadhiah, S. A., Aprilia, S., Fazira, W., & Riofita, H. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(5), Article 5. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i5.1771>
- Setyawati, I. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Hardiness and Perceived of Alternative Job Opportunities on Turnover Intentions. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v3i3.7703>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>