

SKRIPSI

ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMITMEN ORGANISASI

TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA, TBK. KANTOR WILAYAH

DENPASAR



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali**

Oleh

RIA PARAMITA

NIM 1815744061

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SKRIPSI

ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMITMEN ORGANISASI

TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA, TBK. KANTOR WILAYAH

DENPASAR



**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali**

Oleh

RIA PARAMITA

NIM 1815744061

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Denpasar
2. Penulis :
 - a. Nama : Ria Paramita
 - b. NIM : 1815744061
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi: Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 26 Juli 2022

Menyetujui.

Pembimbing I,



Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM

NIP 198208012006041003

Pembimbing II,



Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si

NIP 196401141988112001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT BANK
RAKYAT INDONESIA, TBK. KANTOR WILAYAH DENPASAR**

Oleh

RIA PARAMITA

NIM 1815744061

Disahkan:

Ketua Penguji,

Drs. I. B Artha Adnyana, M.Hum

NIP 196312311989031023

Penguji I,

Penguji II,

I Wayan Sukarta, SE., M.Agb

NIP 196005191989101001

Mengetahui,

Jurusan Administrasi Niaga

Ketua

I Nyoman Sukayasa, SH., MH

NIP 196312311992031015

Badung, 12 Agustus 2022

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua

Dr. I Ketut Santra, M. Si.

NIP 196710211992031002

Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM

NIP 196808271993031002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Wish, do, get.

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Denpasar**” tepat pada waktunya. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mama dan Papa tercinta; Bapak Candra Kusuma dan Ibu Dra. Hana Purnawati, yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, didikan, dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan peneliti. Kedua kakak saya terkasih; Purnama Hari Wibawa dan Christian Hari Wibawa, yang telah menghibur, memberikan semangat, dan menjadi saudara terbaik yang penulis pernah miliki.
2. Sahabat terbaik; Maylina Triastuti dan Ciki yang telah menginspirasi, membantu, mendengar keluh kesah, kebersamaan dan dukungan semangat yang diberikan.
3. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapat masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi terciptanya kesempurnaan dalam Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata semoga

Skripsi Riset Terapan ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 26 Juli 2022

Penulis

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

Analisis Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 26 Juli 2022

Yang menyatakan

Ria Paramita

NIM 1815744061

ABSTRAK

Suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya bantuan dari sumber daya manusia (SDM). SDM yang ada didalam perusahaan umumnya harus dipertahankan dengan baik. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Denpasar, diketahui bahwa tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan ini perlu diperhatikan. Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *quality of work life* dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *quality of work life* dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan Kanwil BRI Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan sampel penelitian sebanyak 116 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan dibantu dengan SPSS. Pengujian pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh *quality of work life* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,8\% = 26,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependent. Selain itu, *quality of work life* (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap *turnover intention* (Y).

Kata Kunci: *Quality of Work Life*, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

ABSTRACT

***Abstract.** A company will not run without the help of human resources (HR). Therefore, the existing human resources in the company generally must be maintained properly. This research was conducted on employees of PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Denpasar Regional Office, it is known that the level of turnover intention of employees at this company needs to be considered. One of the factors that can influence turnover intention is the quality of work life and organizational commitment. The purpose of this study is to find out how the level of quality of work life and organizational commitment partially and simultaneously affect the turnover intention of the employees of the BRI Denpasar Regional Office. This research is a quantitative descriptive study, with a research sample of 116 respondents. The data collection technique in this study used a questionnaire and was assisted by SPSS. Tests on the coefficient of determination show that the effect of quality of work life and organizational commitment on turnover intention is 73.8%. While the rest ($100\% - 73.8\% = 26.2\%$) is influenced by other variables outside this study. This study concludes that the independent variable has a significant partial effect on the dependent variable. In addition, quality of work life (X1) and organizational commitment (X2) have a simultaneous (together) effect on turnover intention (Y).*

***Keywords:** Quality of Work Life, Organizational Commitment, Turnover Intention*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Denpasar” Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi syarat dalam menyelesaikan kuliah untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan serta bimbingan, baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

3. Ibu Ni Made Kariati, S.Kom.,M.Cs. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
4. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
5. Bapak Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh staf Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
8. Seluruh keluarga besar PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Denpasar yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu membantu penulis dalam melakukan setiap tugas selama Praktik Kerja Lapangan (PKL), serta dukungan dalam Menyusun skripsi terapan ini.

9. Teman-teman MBI yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang selalu menemani dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Badung, 26 Juli 2022

Yang menyatakan

Ria Paramita

NIM 1815744061

DAFTAR ISI

COVER	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PEENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	84
1.3 Tujuan Penelitian.....	85
1.4 Manfaat Penelitian.....	85
1.4.1 Manfaat Teoritis	85
1.4.2 Manfaat Praktis	86
1.5 Sistematika Penulisan.....	86
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ..	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 <i>Quality of Work Life</i>	Error! Bookmark not defined.

2.1.3 Komitmen Organisasi..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.4	<i>Turnover Intention</i>	Error! Bookmark not defined.
2.2	Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
2.3	Kerangka Konsep dan Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
2.3.1	Kerangka Konsep	Error! Bookmark not defined.
2.3.2	Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.

BAB III MEETODE PENELITIAN

3.1	Populasi & Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2	Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.1.3	Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.4	Teknik Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.2	Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3	Tempat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.4	Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.4.1	Jenis Data	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.5	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
3.5.2	Studi Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.3	Observasi	Error! Bookmark not defined.
3.6	Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.1	Statistik Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2	Uji Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.6.4	Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasaran	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Sejarah Perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk.	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Visi dan Misi PT Bank Rakyat Idonesia, Tbk..	Error! Bookmark not defined.

4.1.4	Bidang Usaha	Error! Bookmark not defined.
4.1.5	Lokasi Perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia	Error! Bookmark not defined.
4.1.6	Struktur Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Gambaran Umum Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian `	Error! Bookmark not defined.
4.2.4	Analisis Statistik Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
4.2.5	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.2.6	Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.3	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Denpasar. ..	Error! Bookmark not defined.
4.3.2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Denpasar.	Error! Bookmark not defined.
4.3.3	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Denpasar.	Error! Bookmark not defined.
4.4	Implikasi Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.4.1	Implikasi Teoritis	Error! Bookmark not defined.
4.4.2	Implikasi Praktis.....	Error! Bookmark not defined.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	88
5.2	Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan yang Mengundurkan Diri	3
Tabel 3. 1 Data Pengambilan Sampel Masing-Masing Bagian	29
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Penilaian Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel <i>Quality of Work Life</i> (X1)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X2) ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda..**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien determinasi (r^2).. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 16 Hasil Uji T **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 17 Hasil Uji F **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2. 1 Krangka Konsep 25

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah
Denpasar **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Hasil Tabulasi Data (Gambaran Umum Responden)
- Lampiran 4 : Hasil Tabulasi Data (Hasil Jawaban Kuesioner Variabel X1)
- Lampiran 5 : Hasil Tabulasi Data (Hasil Jawaban Kuesioner Variabel X2)
- Lampiran 6 : Hasil Tabulasi Data (Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Y)
- Lampiran 7 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas)
- Lampiran 8 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Reliabilitas)
- Lampiran 9 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Normalitas)
- Lampiran 10 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Multikoleniaritas)
- Lampiran 11 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Heteroskedastisitas)
- Lampiran 12 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Regresi Linier Berganda)
- Lampiran 13 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Koefisien Determinasi (R²))
- Lampiran 14 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji T)
- Lampiran 15 : Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji F)
- Lampiran 16 : R Tabel
- Lampiran 17 : T Tabel
- Lampiran 18 : F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan bisnis di era globalisasi sekarang, tantangan dalam perusahaan adalah bersaing secara cepat dan tepat untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Perusahaan harus menjadikan organisasinya lebih maju dari para pesaing bisnis yang lainnya dengan cara memikirkan dan mempunyai rencana jangka panjang untuk bisa bersaing di era globalisasi.

Sumber daya adalah hal yang paling penting didalam sebuah perusahaan, banyak sumber daya yang bisa dipakai untuk memajukan proses bisnis sebuah perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya sumberdaya manusia. Menurut Batarliene *et al.*, Sumber daya manusia (karyawan) adalah aset terpenting dan berharga yang ada dalam perusahaan karena mereka mempuny... pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat beragam. Salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah mengenai tingkat *Turnover Intention* pada karyawannya. (Seplifriskila & Jauvani,2020).Menurut Noviani (2017) saat ini tingginya tingkat *Turnover*

Intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan dan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat *Turnover Intention* yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis online, mendorong tingginya tingkat *turnover* di sebuah perusahaan. Maka dari itu *Turnover Intention* harus disikapi, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan mempunyai dampak yang cukup signifikan. *Turnover* secara terus menerus dapat menyulitkan perusahaan, karena perusahaan akan kehilangan sejumlah karyawan dan tentunya kehilangan tersebut harus diganti dengan karyawan yang baru.

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank rakyat milik pemerintah terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia itu sendiri memiliki tingkatan mulai dari Kantor Pusat, Kantor Wilayah, Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu, Unit, dan Teras. Kantor Wilayah yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya berada di provinsi Bali, yang lebih dikenal dengan Kantor Wilayah (Kanwil) BRI Denpasar. Perusahaan besar seperti PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. pasti ingin memperoleh hasil yang efektif dan efisien dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia ini dituntut untuk bekerja maksimal demi kemajuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pekerja untuk bekerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu “Menjadi *The Most Valuable Banking Group* di Asia Tenggara dan *Champion of Financial Inclusion*”. Dari pengamatan yang sudah dilakukan pada

perusahaan ini terlihat bahwa pembagian *job description* karyawan sudah sangat jelas, namun beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar mengevaluasi dan melakukan survey untuk melihat seberapa besar tingkat intensi *turnover* pada perusahaannya. Hasil yang didapat bisa dibilang cukup tinggi yaitu pada tahun 2018 mencapai 16% lalu di tahun 2019 turun menjadi 12%, ditahun 2020 12% dan ditahun 2021 mencapai 11%. Hasil ini dikatakan tinggi karena standar *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan yang dikatakan normal adalah 10%, pernyataan ini didukung oleh (Prawitasari, n.d.) yang mengatakan umumnya *turnover* yang dinyatakan dalam satu tahun tidak boleh melebihi dari 10%

Tabel 1. 1 Data Karyawan yang mengundurkan diri

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang mengundurkan diri	Persentase
2021	230	23	11%
2020	233	26	12%
2019	220	25	12%
2018	200	30	16%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar

Dari pengamatan yang sudah dilakukan pada perusahaan ini terlihat bahwa tingginya tingkat *turnover* disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi. Menurut Adinna et al., (2020) dalam penelitiannya yang di lakukan pada Perusahaan Pembiayaan Mikro, QWL memiliki hubungan yang signifikan terhadap

komitmen organisasi. Karena ketika kehidupan kerja terpenuhi, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi di suatu perusahaan dan tingkat *Turnover Intention* rendah.

Menurut Viniartha dan Ella (2020) dalam penelitiannya yang di lakukan di PT BUM Divisi PMKS, terdapat pengaruh signifikan antar komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*. Menurut Wahibur (2013) dalam penelitiannya pada BMT, adanya pengaruh QWL dan komitmen organisasi pada karyawan BMT di Kabupaten Kudus membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan akan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap suatu organisasi dan semakin rendah tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut.

Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja) merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan tidak pergi mencari perusahaan lain (Cascio, 2016). Kualitas kehidupan kerja harus di upaya kan untuk mengkondisikan lingkungan kerja yang optimal sehingga tiap karyawan mampu mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya. (Chrisienty, 2015). Jika penerapan *Quality of Work Life* tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka perusahaan akan kesulitan dalam mempertahankan karyawan dan mengakibatkan tingginya tingkat *turnover*.

Selain itu, Komitmen Organisasi juga merupakan faktor yang bisa mempengaruhi tingkat *turnover*, pernyataan tersebut didukung oleh (Halimsetiono, 2018) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dengan

adanya komitmen yang tinggi didalam perusahaan, maka hal tersebut akan mampu menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan, jika perusahaan memiliki *Quality of Work Life* yang baik serta komitmen kerja karyawan yang tinggi maka pengaruhnya kepada tingkat *Turnover Intention* semakin rendah, begitupun sebaliknya. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat judul “Analisis *Quality of Work Life* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Adakah pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar?
- b. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar?
- c. Adakah pengaruh *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar.
- c. Untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi praktis dan teoritis. Adapun kontribusi praktis dan teoritis tersebut yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pemikiran, pemahaman, dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya *Quality of Work Life*, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* dalam Perusahaan. Serta dapat menjadi pijakan dan referensi pada penelitian- penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa dapat mengimplementasikan teori yang telah di dapat selama ini, serta dapat memperluas wawasan bagi mahasiswa dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen Sumber daya Manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan dari sisi MSDM.
2. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

c. Bagi Jurusan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan dan juga hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa selanjutnya dalam menyusun skripsi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas mengenai laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan bagian pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat hasil penelitian serta, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan bagian tinjauan pustaka yang didalamnya menjabarkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konsep penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan Metode analisis data yang akan digunakan untuk menemukan hasil dari perumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan yang menjabarkan gambaran umum perusahaan, hasil analisis dan pembahasan, serta implikasi penelitian.

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Bab ini memuat simpulan dan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, yang dimana bab ini merupakan bagian dari penutup dalam laporan skripsi

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan, pengolahan dan analisa data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada hasil uji T-test pada variabel X1 diperoleh bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *quality of work life* terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan < 0.05 dan nilai T hitung sebesar -9.536. Maka H1 di terima dan H0 ditolak.
- b. Hasil uji T-test pada variabel X2 menunjukkan bahwa H2 di terima dan H0 ditolak atau ada pengaruh negatif signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan < 0.05 dan nilai T hitung pada variabel X2 sebesar -4.055.
- c. Pada F-test menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 158.750

Sedangkan F tabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,08. Hal tersebut mengartikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel *quality of work life* dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi sebesar 0,738 atau 73,8% sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

a. Bagi Perusahaan

1. Pada variabel *quality of work life*, hasil perhitungan skor jawaban responden menunjukkan bahwa item pernyataan “Jam bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.” adalah indikator terendah maka dari itu PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Wilayah Denpasar harus mengoptimalkan jam kerja sesuai prosedur yang ada. Jika karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang ada, seharusnya karyawan mendapatkan insentif. Hal ini penting dilakukan karena memicu tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan guna mencegah timbulnya *turnover*.
2. Hasil perhitungan skor jawaban responden pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa item pernyataan “saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.” Mendapat skor terendah, maka dari itu perusahaan harus membangun komitmen karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan maupun atasan

dan karyawannya, sehingga komitmen untuk tetap tinggal dalam perusahaan ssemakin kuat.

3. Pada variabel *turnover* respon yang didapat menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki keinginan bekerja di tempat lain jika ada peluang atau kesempatan yang lebih menguntungkan. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi karyawan, seperti memberikan reward atas prestasi yang dicapai, memberikan gaji dan insentif yang kompetitif.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian *turnover* dipengaruhi oleh *quality of work life* dan komitmen organisasi sebesar 73,8% sedangkan sisanya 26,2% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel lain. Maka dari itu diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain seperti: *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, *Work-Family Conflict*, dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid., G., & Butt.T., H. (2017). Expressed *Turnover Intention*: Alternate Method for Knowing *Turnover Intention* and Eradicating Common Method Bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78, 18–26.
- Andriawan, F., & Donar, G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi (Studi Terhadap Karyawan OPPO Padang). *Ekonomi dan Bisnis*. <http://e-jurnal.pnl.ac.id/ekonis/article/viewFile/895/822>
- Asmara. (2017). Pengaruh *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan di RS Bedah Surabaya. *JAKI*.
- Cascio. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*.
- Chrisienty, W. (2015). Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. *AGORA*, 2, 2.
- Gauzali, & Malayu. (n.d.). SDM. *urnal Mangemen Pendidikan*, 09, No.02. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>
- Ghozali, & Latha. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dn Aplikasi. *Univ diponego*.

- Halimsetiono, E. (2018). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8, no.8. <https://media.neliti.com/media/publications/39853-ID-peningkatan-komitmen-organisasi-untuk-menurunkan-angka-turnover-karyawan.pdf>
- Kanten, S., & Sadullah. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia Social and Behavior Sciences*.
- Luthan. (2016). organizational behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 191–199.
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa: The Journal for Decision Markets*, 37(2), 1–18.
- Noviani, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *JOM Fekon*, 04, No.1. <https://media.neliti.com/media/publications/184738-ID-pengaruh-komitmen-organisasi-kepuasan-ke.pdf>
- Prawitasari, A. (n.d.). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis*. <https://media.neliti.com/media/publications/55204-ID-none.pdf>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8, No. 02. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/5797/3212>
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Rokhman, W. (2013). Pengaruh QWL terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, *Turnover Intention* dan stress kerja : studi pada BMT di Kudus. *Equilibrium*, 1, NO.2.

Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*.

Seplifriskila, V., & Jauvani, E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2). <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management/article/download/2359/1853>

Silalahi. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuntitatif*. Bandung: *Reflika Aditama*.

Siregar. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. KENCANA.

Sugiyono. Dr. Prof. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (M. P. Setiyawami, S.H. (ed.); 5 ed.). ALFABETA. www.cvalfabeta.com

Susan, E. (2019). Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Mangemen Pendidikan Islam*, 09, No.02. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>