

**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *WORK FAMILY*
ENRICHMENT TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
PADA KARYAWAN DI TIGA PERUSAHAAN DI YOGYAKARTA.**



SKRIPSI

Diajukan Kepada:

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Isla Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

Disusun oleh :

**Muhamad Djindan R.
NIM.12710093**

**Dosen Pembimbing : Dr. Erika S. Kusumaputri, S.Psi., M.Si,
NIP. 197505142005012004**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Djindan Ridwansyah

NIM : 12710093

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan *Work Family Enrichment* terhadap Intensi Turnover pada Karyawan di Tiga Perusahaan di Yogyakarta**” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 21 Agustus 2018

Yang menyatakan,




Muhamad Djindan Ridwansyah

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di_Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : Muhamad Djindan Ridwansyah
NIM : 12710093
Jurusan : Psikologi
Judul : Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan *Work Family Enrichment* terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan di Tiga Perusahaan di Yogyakarta

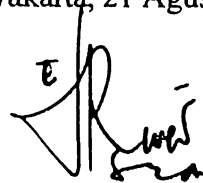
Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi.

Dengan ini kami mengharapkan mahasiswa tersebut segera dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Yogyakarta, 21 Agustus 2018



Dr. Erika S. Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514200501 2 004



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-130/Un.02/DSH/PP.00.9/10/2018

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN WORK-FAMILY ENRICHMENT TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN DI TIGA PERUSAHAAN DI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMAD DJINDAN RIDWANSYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 12710093
Telah diujikan pada : Jumat, 07 September 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Miftahun Ni'mah Suseno, S.P.Si., M.A.
NIP. 19770313 200912 2 001

Penguji II

Sara Palila, S.Psi., M.A., Psi
NIP. 19811014 200901 2 004

Yogyakarta, 07 September 2018

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



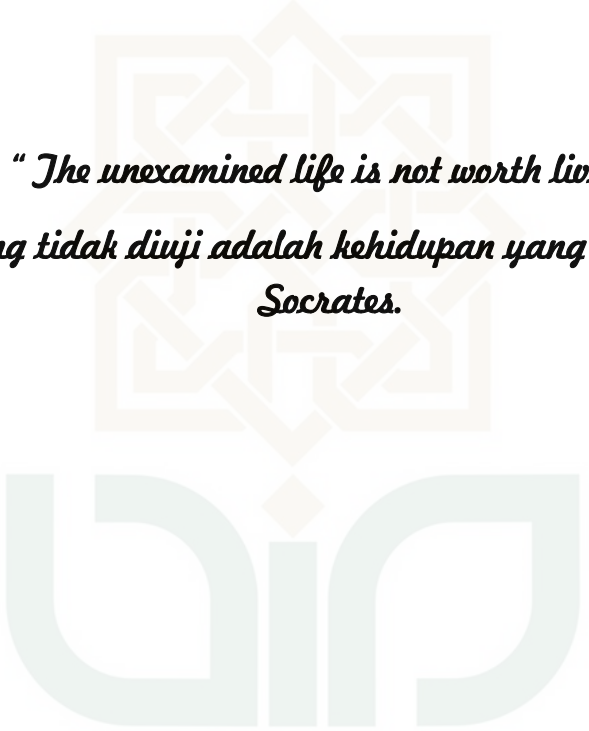
Dr. Mohammad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

Motto

"The unexamined life is not worth living"

"Hidup yang tidak diuji adalah kehidupan yang tidak berharga.

Socrates.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Persembahan

Teruntuk Bapak dan Mamah yang dengan lembut membimbing dan bersabar atas kerasnya pikiran dan perilakuku. Je vous aime beaucoup. Kalian adalah segalanya...

Kepada satu-satunya adikku Imam, contoh yang baiknya saja walau sedikit...

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Allah swt, karena atas izin-Nya, penulis mampu menyelesaikan karya sederhana yang masih sangat banyak kekurangannya ini. Alhamdulillah, skripsi dengan judul “Hubungan *Quality of Work Life* dan *Work Family Enrichment* Terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan di Yogyakarta” ini selesai dikerjakan. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Agung Sang Revolusioner, Baginda Nabi Muhammad saw, yang kita harapkan syafa'at di hari akhir nanti.

Ucapan terima kasih juga penulis ungkapkan sepenuh hati kepada mereka yang memberikan dukungan dalam bentuk apapun, baik itu doa, dukungan moril, materiil. Dalam kesempatan ini penulis akan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph. D. Selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochammad Sodik, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Retno Pandan Arum Kusumawardhani, S.Psi., M.Si., Psi. Selaku Kaprodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Mustadin Taggala, S.Psi., M.Si. selaku Pembimbing Pertama Skripsi, sekaligus Mantan Kepala Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Ibu Dr. Erika S. Kusumaputri, S.Psi., M.Si., dosen pembimbing kedua yang memberikan banyak sumbangsih kritik, saran dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Miftah Suseno, S.Psi., M.Si. dan Ibu Sara Palila, S.Psi., M.Si. selaku Dosen Penguji Munaqasah, yang telah memberikan banyak pencerahaan.
7. Kepada Dosen Pembimbing Akademik, Bu Nuristighfari Khaerani Masri, S.Psi., M. Si., serta Dosen Psikologi pada khususnya dan staf di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada umumnya.
8. Kepada responden/subjek penelitian yang sudah meluangkan waktu dan pikirannya, saya ucapkan banyak terimakasih karena tanpa adanya saudara sekalian penelitian ini mungkin tidak akan pernah terlaksana
9. Kepada teman terbaikku, Fina Tri Kurnia, S.Psi yang telah lebih dulu mendapat gelar sarjana yang selalu ada menemani kala sulit, sakit, takut, senang. Senyum dan kesabaranku mengangkat rasa sakitku. Terima kasih untuk segalanya
10. Kepada teman satu angkatan Psikologi Kanca Ngopi, Jihan, Asrofi, Hendrik, Uzi, Ela, Adib yang selalu meramaikan Griyo dan Joglo Kopi, kadang mengingatkan ketika khilaf, berbicara lelucon murahan, menemani saat gundah gulana. Kawan-kawan yang menginspirasi. *Proud to know you.*
11. Sahabat-Sahabat LAKSAPALA Komunitas Pecinta Alam PMII Lintas 2012, Topik, Ubed, Baqis, Ama, Yuni, Lina, Via, Iim dari kalian penulis belajar mengenai bagaimana bertahan dalam kondisi kritis, mencari jalan

ketika tersesat, konsisten pada apa yang dituju dan menyelesaikan semua hal dengan tuntas. Terima kasih atas pelajaran yang diberikan

12. Kepada Mantan Pengurus Harian Nasional Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia, Rendi, Uun, Mudrik, Nadia, Hana, Mawan. Kita pernah beruang, kalian adalah yang terbaik, ingatlah hari itu dan terima kasih telah memberikan pelajaran yang berharga bagi hidupku.

13. PMII Rayon Ilmu Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang menjadi wadah bagi saya berproses dan beraktualisasi, sahabat-sahabat Blangkon angkatan 2012. Dari kalian aku belajar mengenal diri sendiri.

14. Kepada semua yang menjadi inspirasi hidupku dan semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, semoga kebaikan-kebaikannya mengalir menjadi pahala yang tiada kira.

Akhir kata, penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan skripsi ini masih begitu banyak kekurangan dan kesalahan yang tidak perlu diteladani. Apabila ada sumbangsih kritik dan saran akan penulis terima dengan sepenuh hati. Ambillah yang baik dan tinggalkan yang buruk. Semoga skripsi ini berguna bagi penulis khususnya dan semua yang membaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokaatuh

Yogyakarta, 21 Agustus 2018

Penulis

Muhamad Djindan Riwansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR DIAGRAM	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
INTISARI	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Intensi <i>Turnover</i>	15
1. Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	15
2. Aspek Intensi <i>Turnover</i>	16
3. Faktor-faktor Intensi <i>Turnover</i>	17
B. Kualitas Kehidupan Kerja	24
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	24
2. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja	25

C. <i>Work-Family Enrichment</i>	30
1. Pengertian <i>Work-Family Enrichment</i>	30
2. Dimensi <i>Work-Family Enrichment</i>	32
D. Dinamika Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan <i>Work-Family Enrichment</i> dengan Intensi <i>Turnover</i>	36
E. Hipotesis Penelitian	40
1. Hipotesis Mayor	40
2. Hipotesis Minor	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Identifikasi Variabel Penelitian	41
B. Definisi Operasional Variabel	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Metode Pengumpulan Data	44
E. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas	49
F. Metode Analisis Data	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Oreintasi Kancan	55
B. Persiapan Penelitian	55
1. Persiapan Alat Ukur	55
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	56
3. Hasil <i>Try Out</i>	56
C. Pelaksanaan Penelitian	58
D. Hasil Penelitian	59
1. Kategorisasi pada Subjek Penelitian	59
2. Uji Hipotesis	62
E. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Intensi <i>Turnover</i>	46
Tabel 2. Skala Kualitas Kehidupan Kerja	47
Tabel 3. Skala <i>Work Family Enrichment</i>	48
Tabel 4. Rumus Kategorisasi Subjek 3 Kelompok	61
Tabel 5. Kategorisasi Intensi <i>Turnover</i>	61
Tabel 6. Kategorisasi Kualitas Kehidupan Kerja	61
Tabel 7. Kategorisasi <i>Work Family Enrichment</i>	62
Tabel 8. Uji <i>Pearson Product Moment</i>	63
Tabel 11. Uji <i>Spearman rho</i> WFE dan intensi <i>turnover</i>	63

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	18
Diagram 2. Model <i>Work Family Enrichment</i> Greenhaus dan Powel.....	33
Diagram 3. Dinamika Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan <i>Work Family Enrichment</i> terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan.....	40
Diagram 4.0 Deskripsi Statistik	60



DAFTAR LAMPIRAN

Uji Reliabilitas Skala	78
1. Variabel Intensi <i>Turnover</i>	78
2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	81
3. Variabel <i>Work Family Enrichment</i>	86
Uji Normalitas dan Linearitas	88
1. Uji Normalitas	88
2. Uji Linearitas	88
Uji Korelasi <i>Spearman Rho</i>	89
Uji <i>Pearson Product Moment</i>	89
Skala	90

HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN DI TIGA PERUSAHAAN DI YOGYAKARTA

Muhamad Djindan Ridwansyah
NIM.12710093

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dan *work-family enrichment* dengan intensi *turnover* pada karyawan di tiga perusahaan yang berada di Yogyakarta. Subjek penelitian berjumlah 50 karyawan dari tiga perusahaan di kota Yogyakarta. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu *accidental sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala intensi *turnover*, terdiri dari 40 item ($r = 0,959$), skala *quality of work life* terdiri dari 61 item ($r = 0,958$), dan skala *work-family enrichment* terdiri dari 43 item ($r = 0,927$). Metode analisis data menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dan analisis *spearman rho*. Berdasarkan uji asumsi linieritas dan normalitas hipotesis mayor dalam penelitian ini tidak bisa dianalisis secara bersama-sama karena tidak memenuhi syarat untuk melakukan analisis statistik parametrik. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dan *spearman rho* untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel, dari hasil analisis tersebut diketahui *QWL* memiliki nilai $\text{sig.} = 0,000$ ($P < 0,05$) yang berarti memiliki hubungan yang kuat terhadap intensi *turnover* dengan nilai ($r = -0,638$) sehingga hipotesis minor dalam penelitian ini diterima. Sedangkan *WFE* memiliki nilai $\text{sig.} = 0,026$ ($P < 0,05$) yang berarti variabel tersebut memiliki hubungan terhadap intensi *turnover* dengan ($r = -0,276$) yang menandakan hubungan antara variabel tersebut lemah sehingga hipotesis minor ke dua dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Intensi *turnover*, kualitas kehidupan kerja, *work-family enrichment*.

**CORRELATION OF QUALITY OF WORK LIFE AND WORK-FAMILY
ENRICHMENT WITH TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEES AT
THREE COMPANIES IN YOGYAKARTA**

Muhamad Djindan Ridwansyah
NIM.12710093

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the quality of work life and work-family enrichment with turnover intentions on employees at three companies in Yogyakarta. The research subjects were 50 employees from three companies in the city of Yogyakarta. The sampling technique used in the study is accidental sampling. Data collection tools used turnover intention scale, consisting of 40 items ($r = 0.959$), quality of work life scale consisting of 61 items ($r = 0.958$), and work-family enrichment scale consisting of 43 items ($r = 0.927$). Data analysis method uses spearman rho analysis technique. Based on the linearity assumption test and the normality of the major hypothesis in this study did not meet the requirements in parametric analysis. Based on this, this study uses Spearman Rho analysis to determine the relationship of each variable, from the results of the analysis, it is known that QWL has a sig value = 0,000, ($P < 0,05$) which means that it has a strong relationship to turnover intention with a correlation coefficient value of ($r = -0.638$) so that the minor hypothesis in this study be accepted. While WFE has a sig value = 0.026 ($P < 0,05$) which means that the variable have a relationship to turnover intention with a correlation coefficient of ($r = -0.276$) which indicates that the relationship between these variables is weak so the second minor hypothesis in this study be accepted.

Keyword: turnover intention, quality of work life, work-family enrichment

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dalam arus globalisasi yang cepat menuntut perusahaan untuk beradaptasi mengikuti perkembangan. Dibutuhkan sistem yang kuat sumber daya manusia yang cakap serta kemampuan adaptasi yang baik dari perusahaan dalam merespon situasi lapangan. Sumberdaya manusia memiliki peran yang penting di dalam perusahaan sebagai bagian instrumen yang menggerakkan roda organisasi, juga sebagai upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya di dalam organisasi. Tanpa karyawan, sumberdaya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk atau jasa, untuk itu perusahaan harus memprioritaskan, menemukan, mempekerjakan, melatih, memotivasi dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki, serta memertahankan karyawan yang memiliki kualitas, untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai (Robbins, 2006).

Fungsi pemeliharaan sumber daya manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan di perusahaan. Karena pada dasarnya permasalahan menarik diri atau keluar dari perusahaan terjadi ketika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi serta terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan pekerjaan yang ada (Sianipar & Haryanti, 2014).

Handoko (2008) menyatakan bahwa *turnover* adalah perilaku karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain. Menurut Robbins (2003), *turnover* dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis.

Kumar, Ramendran, dan Yacob (2012) mengatakan bahwa *turnover* karyawan menjadi isu yang serius khususnya pada bagian *human resources*. Tingkat *turnover* karyawan memberikan konsekuensi pada jumlah biaya operasional perusahaan dan mengurangi modal sosial perusahaan. Semakin tinggi tingkat *turnover* maka biaya yang harus dikeluarkan perusahaan akan semakin besar, hal ini berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi yang harus dilakukan (Rifmawati & Suyasa, 2017). Namun perusahaan tetap harus berusaha untuk mengisi posisi yang lowong setelah ditinggal oleh karyawan untuk menghindari tugas-tugas terbengkalai yang akan mengakibatkan operasional perusahaan menjadi terganggu.

Tercatat bahwa sektor industri di Amerika Serikat pada dasarnya mengalami kerugian sebanyak 1.5 jam waktu dari gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan. Jika diperhitungkan seharusnya perusahaan hanya perlu mengeluarkan \$40,000 untuk menggaji karyawannya, namun faktanya perusahaan justru harus mengeluarkan \$60,000 untuk merekrut karyawan baru. Setiap tahunnya ada sekitar 16.8% karyawan yang melakukan *turnover*, Aamodt, 2007 dalam (Etnaningtiyas, 2011).

Di Indonesia, setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *turnover*. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis online, juga turut mendorong tingginya *turnover* disebuah perusahaan, Ristiawan (dalam Etnaningtiyas, 2010). Selain itu, tak dapat dipungkiri adanya sistem

kontrak membuat karyawan mengantisipasi sidini mungkin sebelum perusahaan tersebut melakukan PHK kepada dirinya (Jehani, 2008).

Pada survei lain yang dilakukan oleh Hay Group yang melibatkan 42 perusahaan (termasuk 9 bank) menunjukkan bahwa secara keseluruhan indeks komitmen karyawan Indonesia hanya sebesar 69% (Pambudi, 2007). Tingkat indeks komitmen secara keseluruhan yang rendah ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan Indonesia sedang menghadapi risiko kehilangan para karyawan kompeten mereka disebabkan oleh *turnover* sukarela (*voluntary turnover*).

Turnover bisa diprediksi dengan keinginan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). Secara konsisten ditemukan bahwa keinginan untuk mengundurkan diri merupakan prediktor bagi munculnya *turnover* (Rifmawati & Suayasa, 2017; Sianipar & Haryanti, 2014; Lee, 2008; Tett & Meyer, 1993). Oleh karena itu, diakui bahwa dampak dari meningkatnya intensi *turnover* adalah terjadinya *turnover* karyawan, sehingga mengidentifikasi keinginan untuk mengundurkan diri adalah cara yang efektif untuk mengurangi *turnover*. Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain (Sianipar & Haryanti, 2014). Keinginan untuk mengundurkan diri tersebut merupakan suatu keadaan sadar dan terencana untuk meninggalkan perusahaan ke tempat yang lebih baik (Rifmawati & Suyasa, 2017).

Mangakuprawira (2007) menjelaskan bahwa tingginya tingkat intensi *turnover* selain beresiko terhadap perpindahan karyawan juga berdampak pada beberapa aktifitas kerja diantaranya malas bekerja, tingkat stres kerja yang

meningkat, kualitas kerja yang rendah, komunikasi personal yang kurang ditempat kerja, masa budo dengan pekerjaannya. Akibatnya produktifitas perusahaan akan menurun bahkan mengalami kerugian, jika perusahaan tidak segera mengatasi persoalan tersebut.

Jewell dan Siegal (1998) menjelaskan faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* diantaranya merupakan variabel organisasional yang kuat mempengaruhi intensi *turnover* seperti sistem penghargaan, termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas. Rifmawati dan Suyasa (2017) menambahkan bahwa faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* erat kaitannya dengan dimensi yang terdapat dalam kualitas kehidupan kerja, diantaranya seperti kesempatan promosi, sistem penghargaan termasuk gaji, komunikasi antara atasan dengan bawahan merupakan bagian yang terdapat dalam dimensi kualitas kehidupan kerja yang dibuat oleh Walton.

Kualitas Kehidupan Kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Walton (dalam Kossen, 1987). Menurut Vein Heskett, Sasser & Schlesinger (dalam Rethinam, 2008) kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, kerabatnya dan organisasi yang mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Perasaan yang baik terhadap pekerjaannya berarti karyawan merasa senang melakukan pekerjaan yang mengarah pada lingkungan kerja yang produktif sehingga intensi untuk melakukan *turnover* berkurang. Senada dengan pendapat Walton (dalam kossen, 1987) menambahkan bahwa kompensasi yang mencukupi dan adil, kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat, peluang untuk

pertumbuhan dan mendapatkan jaminan merupakan beberapa kriteria kualitas kehidupan kerja.

Robbins (2003) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu proses dimana organisasi memberikan respon kepada kebutuhan-kebutuhan karyawan baik dari segi kompensasi, kondisi kerja yang aman, hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam suatu perencanaan, namun ketika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, individu akan mengalami sikap kerja yang negatif. Sikap kerja yang negatif akan menyebabkan tingginya tingkat absensi, malas bekerja dan melanggar tata tertib kerja sehingga karyawan memiliki intensi untuk melakukan *turnover*.

Penelitian Almiki, Fitzgerald dan Clark (2012) pada perawat rumah sakit/pelayanan kesehatan di Saudi Arabia menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan *turnover* dan mampu memprediksi intensi *turnover* sebesar 26%. Pada penelitian Chan dan Wyatt (2007) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu memprediksi intensi *turnover* pada karyawan bank, asuransi, dan maskapai sebesar 16%. Penelitian di Indonesia menunjukkan *quality of work life* secara signifikan mampu memprediksi intensi *turnover* (Rifmawati & Suyasa, 2017).

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut kualitas kehidupan merupakan faktor penting yang mampu memprediksi intensi *turnover* pada karyawan. Ketiga penelitian tersebut menjelaskan peran kualitas kehidupan terhadap intensi *turnover* dalam konteks yang berbeda-beda.

Penelitian pertama, lokasinya berada di rumah sakit di Saudi Arabia yang terdiri dari seluruh perawat aktif di rumah sakit. Penelitian tersebut menggunakan 4 dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu, *work life/ home life*, *work design*, *work context*, dan *work world*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi secara signifikan, sebanyak 40 % karyawan yang diteliti menginginkan pindah, dari hasil analisis *multiple regression* sekitar 26 % keinginan berpindah tersebut disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja, dari ke empat dimensi yang teliti *work context* memiliki nilai pengaruh paling kuat dari dimensi lainnya. Penelitian yang almiki dan kawan-kawan dilakukan pada satu tempat dan menggunakan metode *cross-sectional survey* tidak menggunakan *longitudinal research* artinya penelitian ini hanya dilakukan pada satu waktu, sehingga hasil penelitian tersebut bisa berubah tergantung dari waktu dan tempat penelitian.

Penelitian kedua, dilakukan pada 8 perusahaan berbeda yang berlokasi di China, sebanyak 319 subjek yang diteliti menggunakan 6 dimensi kualitas kehidupan kerja; *Health and safety need*, *economic and family need*, *Social need*, *esteem need*, *actualization need*, *knowledge need*. yang dikembangkan oleh Sirgy (dalam Chan & Wyatt, 2007). Hasilnya, pengaruh paling kuat dari 6 dimensi tersebut adalah *esteem need* terhadap intensi *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kebutuhan untuk dihargai dan diakui keberadaannya di tempat kerja untuk tetap bertahan di organisasi tempat bekerja. Kelemahan dari penelitian ini adalah pengambilan data yang terbatas dengan menggunakan satu sumber yaitu *self-report data*. Oleh karena itu kemungkinan bias dalam penelitian ini

masih bisa terjadi, Spector (dalam Chan & Wyatt, 2007). Penulis juga merekomendasikan untuk lebih membahas *economic and family need*, karena dalam penelitian ini masih belum di eksplorasi lebih jauh.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Rifmawati dan Suyasa (2017), menggunakan 10 dimensi, memodifikasi dari 9 dimensi yang dibuat oleh Walton. Hasil analisis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover*. *Coefficient of determination* peran kualitas kehidupan kerja terhadap intensi *turnover* adalah 0.075. Artinya, 7.45% varians keinginan untuk mengundurkan diri, dijelaskan atau diprediksi oleh varians kualitas kehidupan kerja. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa, dimensi *promotion* menjadi aspek paling tinggi yang memengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri sebesar $r = -0.244$. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan di satu perusahaan, secara umum kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang di teliti cukup baik, namun keinginan untuk mengundurkan diri juga cukup tinggi, hal ini karena dipengaruhi oleh dimensi *promotion* di perusahaan tersebut yang buruk. Ada kemungkinan dimensi lain menjadi aspek yang lebih berpengaruh pada perusahaan yang memiliki sistem promosi dan budaya yang berbeda.

Jewell dan Siegal (1998) menjelaskan faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* selain dari faktor organisasional (*eksternal*) adalah faktor pribadi (*internal*) diantaranya; usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya bekerja, profesionalisme, kebutuhan akan pertumbuhan pribadi termasuk di dalamnya keluarga dan pembagian peran antara peran di dalam pekerjaan dan peran di

dalam keluarga. Peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak selalu bertentangan antara satu dengan lainnya, individu yang memiliki kedua peran tersebut mungkin mendapatkan pengaruh positif. Greenhaus dan powel (2006) mengemukakan bahwa *Work-Family Enrichment* memberikan manfaat terhadap peran dalam pekerjaan dan keluarga, melalui dukungan keterlibatan di dalam keluarga dan pengaruh positif dari kebiasaan yang ada di dalam pekerjaan atau keluarga.

Perkembangan teknologi dan organisasi yang kian hari semakin cepat dengan permasalahan yang semakin kompleks membawa pada tantangan baru bagi karyawan. Organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya dituntut untuk bersama-sama mengelola tanggung jawab pekerjaan dan keluarga secara simultan. *Work family enrichment* menunjukan tingkat dimana aktivitas individu dalam satu domain (pekerjaan) meningkatkan aktivitas dalam domain lainnya (Greenhaus & Beutel, 1985).

Penelitian Russo dan Buonocore (2012) menemukan bahwa WFE memiliki hubungan negatif dengan intensi *turnover*, diikuti oleh aspek lain seperti kepuasan kerja dan komitmen tinggi. Demikian juga, Schenewark dan Dixon (2012) juga mendukung gagasan yang sama bahwa WFE adalah prediktor negatif dari intensi *turnover*. Semakin tinggi tingkat *Work-Family Enrichment* yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat intensi untuk melakukan perpindahan atau mengundurkan diri akan semakin rendah. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mcnall, Masuda dan Nicklin (2010) menggunakan sampel 220 orang karyawan perusahaan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa WFE memediasi hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel, kepuasan kerja dan intensi

turnover. Temuan selanjutnya dari penelitian tersebut yaitu WFE memiliki hubungan negatif terhadap intensi *turnover*.

Penelitian yang dipaparkan diatas seluruhnya dilakukan di amerika dan eropa. Temuan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel mungkin *robust* di budaya “individualistik” Barat, tetapi mungkin tidak dapat serta merta diaplikasikan di konteks budaya kolektivis Indonesia. Peneliti ingin membuktikan proposisi awal tentang hubungan *work-family enrichment* terhadap intensi untuk melakukan *turnover*.

Sejalan dengan permasalahan dalam pekerjaan dan keluarga, dukungan keluarga telah diidentifikasi sebagai bentuk dukungan sosial yang penting dalam mempromosikan penyesuaian pribadi di Eropa, Cohen dan Syme dalam (Chan & Wyatt, 2007). Senada dengan pendapat Cohen (lu, 2011) menganggap dukungan sosial sebagai faktor penting yang membangkitkan perasaan cinta, perhatian dan nilai sosial. Keadaan positif semacam itu kemudian memungkinkan individu untuk mentransfer dukungan yang diperoleh dari kehidupan keluarga ke-pekerjaan. Dukungan keluarga pada kesimpulannya sangat penting bagi kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap kehidupan keluarga dan pekerjaan.

B. Rumusan Masalah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah ada hubungan *quality of work life* dan *work family enrichment* terhadap *turnover Intention* pada karyawan.

C. Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan *quality of work life* dan *work family enrichment* terhadap *turnover Intention* pada karyawan.

D. Manfaat penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah kajian dalam keilmuan psikologi, khususnya pada psikologi industri dan organisasi, psikologi sumberdaya manusia serta dapat digunakan sebagai literatur untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *quality of work life*, *turnover Intention*, dan *work family enrichment*.

2. Manfaat Praktis.

- a) Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan intervensi kepada sumberdaya yang ada di dalam perusahaan terutama untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

E. Keaslian penelitian.

Jurnal penelitian yang berjudul “*Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*” yang ditulis Sianipar & Haryanti (2014) dalam Jurnal Psikodimensia Vol.13 No.1., Januari – Juni 2014. Penelitian ini menguji secara empiris hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan produksi CV. X. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan alat ukur

berupa skala skala intensi *turnover*, skala komitmen organisasi, dan skala kepuasan kerja. Pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang bagian produksi. Hasil dari penelitian ini adalah semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka akan semakin rendah intensi untuk melakukan *turnover* dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi untuk melakukan *turnover*.

Jurnal penelitian yang berjudul “*A Chinese Longitudinal Study on Work/Family Enrichment*” yang ditulis oleh Luo Lu (2011) dalam Jurnal *Career Development International* Vol.16 No.4, 2011. Penelitian ini merupakan studi longitudinal pertama tentang WFE dengan sampel non-Barat. Peneliti mencoba untuk mengeksplorasi hubungan timbal balik antara sumber daya kerja / keluarga, pengayaan kerja / keluarga (WFE), dan kepuasan kerja / keluarga dalam masyarakat Tionghoa. Menggunakan metode/desain longitudinal diadopsi dengan menggunakan sampel panel tiga gelombang. Data diperoleh dari 310 karyawan Taiwan tiga kali, enam bulan terpisah. Penulis menemukan bahwa saat memodelkan WFE, sumber daya kerja (supervisory support), WFE dan kepuasan kerja saling terkait satu sama lain seiring berjalannya waktu. Sementara pemodelan pengayaan keluarga-ke-kerja (FWE), sumber keluarga (dukungan keluarga), kepuasan keluarga dan keluarga saling terkait satu sama lain seiring berjalannya waktu.

Pada penelitian Almiki, FitzGerald dan Clark., (2012) dalam jurnal *BMC Health Service Research* 12:314 yang berjudul “*The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi*

Arabia". Subjek penelitian adalah 508 karyawan di Primary Health Center (PHC) di Arab Saudi. Skala *quality of work life* dikembangkan oleh Brooks dan Anderson (2005) berdasarkan aspek *work life/home life*, *work design*, *work context*, dan *work world*. Skala intensi *turnover* menggunakan ATS survey yang dikembangkan oleh Hinshaw dan Atwood (dalam Almalki, 2012). Hasil penelitian menunjukkan *quality of work life* mampu memprediksi intensi *turnover* sebesar 26%.

Pada peneltian Chrisienty (2015) dalam jurnal Agora Vol.3 No2 yang berjudul "*Pengaruh Quality of Work Life terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV Sinal Plasindo*". Subjek penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dimana keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 105 karyawan digunakan menjadi sampel penelitian. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesisnya menggunakan uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukan ada pengaruh *Quality of Work Life* terhadap komitmen organisasional karyawan.

Pada penelitian Kismono, Rosali dan Suprihanto (2013) dalam jurnal Siasat Bisnis Vol 17 No 2, Juli 2013 yang berjudul "*Faktor-faktor Demografi (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan dan Keluarga dan Intensi Keluar Karyawan: Studi pada Industri Perbankan Indonesia*" Menganalisis dampak variabel demografik (jenis kelamin, usia, status pernikahan dan dukungan domestik) pada konflik pekerjaan dan rumah tangga dan keinginan keluar dari organisasi/perusahaan. Riset dilakukan di Indonesia, negara dengan budaya patriarkal dan kolektivistik. Partisipan riset ini

adalah karyawan bank-bank berjumlah 1.122 orang yang sampelannya diambil secara tidak acak. Analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya status pernikahan yang berpengaruh signifikan pada dua jenis konflik: konflik pekerjaan ke rumah tangga dan konflik rumah tangga ke pekerjaan. Status pernikahan berpengaruh tidak signifikan pada intensi keluar karyawan. Umur berpengaruh signifikan, namun berlawanan arah dari hipotesis, pada intensi keluar karyawan.

Berdasarkan deskripsi penelitian-penelitian yang diuraikan diatas ada beberapa perbedaan yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya, diantaranya adalah :

a. Tema Penelitian

Tema penelitian yang dipaparkan diatas adalah intensi *turnover*, dengan variabel bebas yang beragam, diantaranya kualitas kehidupan kerja, *work family conflict*, *work-family enrichment*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, berbeda dengan dengan penelitian ini, penelitian yang dipaparkan diatas tidak menggunakan kualitas kehidupan kerja dan *work-family enrichment* sebagai variabel bebas yang diujikan secara bersamaan terhadap intensi *turnover*.

b. Teori.

Secara teoritis penelitian sebelumnya memiliki konstruk yang berbeda dari masing-masing variabel yang digunakan, penelitian ini menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Mobley pada variabel intensi *turnover*, konsep Walton yang terdapat pada kualitas kehidupan kerja dan Carlson

pada variabel *work-family enrichment*. Peneliti menganggap teori yang telah dipaparkan diatas memiliki aspek yang saling berkaitan ketika akan diujikan, selain itu teori tersebut yang paling relevan dengan budaya kerja pada subjek penelitian.

c. Alat ukur.

Alat ukur yang digunakan merupakan modifikasi dari teori yang digunakan dalam penelitian ini sehingga berbeda dengan penelitian sebelumnya karena telah disesuaikan dengan kriteria subjek penelitian.

d. Subjek Penelitian.

Penelitian sebelumnya dilaksanakan di beberapa perusahaan yang ada di China, Arab Saudi dan CV Sinal Plasindo. Akan tetapi penelitian yang dilakukan, bertempat di Yogyakarta yaitu di perusahaan PT. Citra Van Titipan Kilat, PT Trans Mart Yogyakarta dan Warung Susu Sugara dimana subjek tidak pernah berpartisipasi dalam penelitian yang sama sebelumnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diurai sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis mayor penelitian tidak terbukti karena ketiga variabel pada penelitian tidak bisa dianalisis secara bersama, dikarenakan syarat untuk menggunakan analisis parametrik test untuk menguji ketiga variabel sekaligus tidak terpenuhi sehingga data penelitian hanya bisa dianalisis menggunakan uji *pearson product moment* dan *spearman rho*. Metode analisis ini hanya berlaku untuk satu variabel tergantung dan satu variabel bebas (Suseno, 2012). Berdasarkan hasil pembahasan hanya variabel *work-family enrichment* yang tidak terdistribusi secara normal sehingga sehinggal hasil uji hubungan antara *work family enrichment* dan intensi *turnover* hanya berlaku pada subjek penelitian, tidak berlaku pada populasi.

Berdasarkan hasil pembahasan, dua hipotesis minor yang diajukan diterima berdasarkan uji *pearson product moment* dan analisis *spearman rho* yaitu “terdapat hubungan negatif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover* pada tiga perusahaan yang berada di Yogyakarta”, dengan skor *correlation coefficient* sebesar -0,678 dan “terdapat hubungan negatif antara *work family enrichment* dengan intensi *turnover* pada tiga perusahaan yang berada di Yogyakarta”, dengan dengan skor *correlation coefficient* sebesar -0,276. Variabel kualitas kehidupan kerja dan intensi *turnover* memenuhi syarat uji asumsi sehingga hasil analisis dapat di generalisasikan terhadap populasi penelitian.

B. SARAN

1. Bagi perusahaan terkait.

Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan kualitas dan produktifitas dalam bekerja, dan menekan tingkat perpindahan /keluar karyawan dari perusahaan tempat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian keinginan untuk pindah memiliki hubungan yang kuat, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka keinginan berpindah (intensi *turnover*) akan semakin rendah, jika intensi *turnover* rendah maka perusahaan tidak perlu khawatir akan kehilangan karyawan yang potensial sehingga produktifitas perusahaan bisa berjalan maksimal.

2. Bagi penelitian selanjutnya.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai penyebab intensi *turnover*. Penelitian mengenai intensi *turnover* sudah banyak dilakukan di Indonesia, penelitian yang telah dilakukan masih memiliki banyak kekurangan oleh karena berdasarkan hasil penelitian ini penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih teliti dalam menentukan sampel penelitian, pengujian reliabilitas dilakukan satu kali sudah cukup karena jika dilakukan beberapa kali maka akan terlalu banyak item yang akan terbuang, yang terakhir adalah pengambilan data diharapkan bisa lebih efektif tidak dilakukan pada jam kerja atau dibawa pulang karena berdampak pada uji asumsi yang menjadi tidak normal.

DAFTAR PUSTAKA

- Almarshad, S. O. (2015). A Measurement Scale for Evaluating Quality of Work Life: Conceptualization and Empirical Validation. *Academic Juournals Inc.* ISSN 189-3579/ DOI: 10.3923/taar.2015.143.156.
- Almiki, 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. *Health Service Research*, 12 (314), 1-11.
- Andini, R. (2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention*. Tesis program studi magister management Universitas Diponegoro.
- Anoraga, P dan Widiyanti. (1993). *Psikologi dalam perusahaan*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2009). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bintang, S.K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di desa adat sading, mangupura, badung. *Jurnal psikologi udayana* 2016, Vol. 3, No 3, 382-394. ISSN: 2354 5607
- Carlson, D. S., Kaemar, K. M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G., (2005). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior* 68 (2006) 131-164. DOI:10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Chan, K.W. & Wyatt, T. A. (2007), Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China, *Asia Pacific Business Review*, Vol. 13, No. 4, pp 501-517.

- Chrisienty, O.W. (2015). Pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di cv sinar plasindo. *Jurnal agora*. Vol. 3, no. 2,
- Etnaningityas, A. P. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan PT. Alenatex Bandung. *SKRIPSI* Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Fung, Ng. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Role of work-family enrichment in improving job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences* 11 (1): 96-104, 2014. ISSN: 1546-9239.
- Gibson, J. L., Ivancevich, M.J., & Donnelly, H. J. (2004). *Organisasi: struktur, perilaku, proses*. Jilid 1. Edisi kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). when work And family are allies: A Theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review* 2006, Vol.31,No.1,72–92. DOI: 10.5465/AMR.2006.19379625.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 91-100..
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gupta, S. J. & Pannu, H. K. (2013). A comparative study of job satisfaction in public and private sector. *Indian Journal of Arts*, 1(1), 3-6.
- Handoko, T. H. (2008). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Jehani, L. (2008). *Hak-hak karyawan kontrak*. <http://id.shvoong.com/book/guidance-self-improvement/1769420-hak-hak-karyawan-kontrak/>. Diakses pada tgl 7 Juli 2017.

- Jewell & Siegall. (2008). *Psikologi industri/organisasi modern*. Edisi 2. (terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan
- Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P., (2012). A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 5. ISSN: 2222-6990.
- Kismono, G., Rosari, R., & Suprihanto, J. (2013). Faktor-faktor demografik (jenis kelamin, usia, status pernikahan, dukungan domestik) penentu konflik pekerjaan dan keluarga dan Intensi keluar karyawan: Studi Pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol 17. No 2. Hal: 208-224.
- Kossen, S. (1987). *Aspek manusiawi dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. (2012). A study on turnover intention in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5). Vol. 2, No. 5 ISSN: 2222-6990
- Kusumaputri, E. S., & Aryansah, I. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Humanitas*, 10 (1). Januari 2013.
- Lee, Won-Jae. (2008). A Pilot survey of turnover intention and its determinants among adult probation line officers in Texas. *Executive summary*. Angelo State University.
- Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *National Science Council Taiawn*. NSC97-2410-H-002-201-MY3. *Career Development International*. Vol. 16, No. 4, 2011. pp. 385-400, DOI: 10.1108/13620431111158797.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkuprawira, Syafri. (2007). *Manajemen sumberdaya manusia*. Bogor: galia Indonesia.

- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- McNall, Laurel A., Masuda A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144 (1), 61-81.
- Michel, R.D. Jijena., & Michel, C.E. Jijena. (2012). Faculty satisfaction and work-family enrichment: The moderating effect of human resource flexibility. *Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 5168 – 5172
- Mobley, W. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.H., Hand, H.H., & Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychology Bulletin*, 86, 493-522.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D., (2014). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research* 21: 211–227. DOI: 10.1258/hsmr.2007.007015.
- Munandar, A. S. (2006). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Mustadin, dan Himam, F. (2018). Identifikasi diri dan pembentukan identitas diri karyawan dalam proses restrukturisasi organisasi. *Jurnal Humanitas*. Vol.15, no.1
- Pambudi, T.S. (2007). Sebuah laporan dari karyawan. SWA Sembada. Swa. March 29. <http://www.haygroup.com/id/press/details.aspx?id=45926>. Diakses pada tgl 7 Juli 2017.
- Rethinam, G.S., & Ismail. M. (2008). Constructs of quality of worklife: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*. Vol.7, No.1

- Rifmawati, Y. N., & Suyasa, P.Tomy Y.Sumatera., (2017). Peran kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri dan komitmen organisasi. *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia* (pp. 73-95). Jakarta, 23-27 Agustus 2016.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2003). *Perilaku organisasi*. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 14. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat..
- _____ (2017). *Perilaku organisasi: Organizational Behavior*:Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Roos, J. H. (2012). Quality of work life in health services: Magnetism and mentorship. Afrika: Departement of Health Studies University of South Africa.
- Rosin, M. H., & Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Jornal of Occupational and Oeganizational Psychology. Volume 64. Issue 4*. Hal: 317-330. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1991.tb00563.x.
- Russo, M. & Buonocore, F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 216-236.
- Schenewark, J. D., & Dixon, M. A., (2012). A dual model of work-family enrichment in collegiate coaches. *Journal of Issues Intercollegiate Athletics*, 2012, 5, 15-39.
- Setyawati, I. (2013). Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja, *hardiness*, dan persepsi mengenai peluang alternatif pekerjaan terhadap intensi *turnover*. *TESIS*. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K., (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan bidang produksi Cv. X. *Jurnal Psikodimensia* Vol. 13 No.1, Januari – Juni 2014, 98 – 114

- Suseno, M. N. (2012). *Statistika: Teori dan aplikasi untuk penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300
- Tett, P. R., & Meyer, P. J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on metaanalytic findings. *Social sciences and humanities research council of Canada*. No. 452-90-0432. Inc. Di unduh pada laman https://www.researchgate.net/profile/Robert_Tett/publication/211395075_Job_Satisfaction_Organizational_Commitment_Turnover_Intention_and_Turnover_Path_Analyses_Based_on_Meta-Analytic_Findings/links/0deec532619dd4089a000000/Job-Satisfaction-Organizational-Commitment-Turnover-Intention-and-Turnover-Path-Analyses-Based-on-Meta-Analytic-Findings.pdf . Pada tgl 07 Juli 2017.
- Triastuti, H. & Anggun, H.L. (2007). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor dengan *locus of control* sebagai variabel moderator. *Jurnal Riset Akutansi Aksioma*, 6 (1), 93-116
- Urbayatun, S., & Widhiarso. (2012). Variabel mediator dan moderator dalam penelitian psikologi kesehatan masyarakat. *Jurnal Psikologi*. Volume 39, No 2; 180-188.
- Walton, R. (1980). Quality of work life activities: A research agenda. *Professional Psychology*, 11(3), 1980
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R., (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil / Volume 8, No.2 – 2014* ISSN 1978 – 5658.
- Wang, C., Yang-De. & Wang, Y. (2012). Comparing public and private employees' job satisfaction and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 41(3), 557-573.
- Wayne, J. H., Randel, A. E. & Stevens, J. (2006). The role of identity and work- family support in work-family enrichment and its work related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (3), 445-461.

Wayne, H. J., Casper, W. J., Matthews, R. A. & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of workfamily conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 44, 118-120.



UJI RELIABILITAS SKALA

1. Variabel Intensi *Turnover*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118,98	332,724	,358	,942
VAR00002	118,90	329,690	,519	,941
VAR00003	118,22	324,026	,650	,940
VAR00004	118,46	330,705	,481	,941
VAR00005	118,95	328,648	,590	,941
VAR00006	118,73	327,751	,598	,941
VAR00007	119,15	329,728	,517	,941
VAR00008	118,51	331,806	,340	,942
VAR00009	118,63	328,838	,533	,941
VAR00010	118,27	336,801	,296	,942
VAR00011	118,46	328,455	,517	,941
VAR00012	118,73	328,701	,593	,941
VAR00013	118,51	328,056	,530	,941
VAR00014	118,88	320,310	,775	,939
VAR00015	118,56	330,002	,541	,941
VAR00016	118,15	331,178	,565	,941
VAR00017	118,63	326,938	,529	,941
VAR00018	118,12	326,960	,647	,940
VAR00019	118,15	327,978	,627	,940
VAR00020	117,66	340,530	,080	,943
VAR00021	118,54	318,105	,704	,940
VAR00022	118,12	336,610	,279	,942
VAR00023	118,71	347,862	-,203	,945
VAR00024	118,56	334,902	,289	,942
VAR00025	118,59	325,649	,623	,940
VAR00026	118,85	323,128	,637	,940
VAR00027	118,71	330,362	,484	,941
VAR00028	119,00	334,750	,348	,942
VAR00029	119,15	323,828	,688	,940
VAR00030	118,32	327,372	,613	,940
VAR00031	118,85	323,128	,763	,940
VAR00032	119,00	326,700	,671	,940
VAR00033	118,66	321,630	,789	,939
VAR00034	118,54	325,555	,657	,940
VAR00035	118,76	331,639	,347	,942
VAR00036	118,29	327,212	,539	,941
VAR00037	118,51	326,906	,637	,940
VAR00038	118,59	349,299	-,240	,946
VAR00039	118,27	328,101	,566	,941
VAR00040	118,68	327,472	,495	,941
VAR00041	118,54	336,355	,199	,943
VAR00042	119,22	335,826	,306	,942
VAR00043	118,73	343,701	-,051	,944
VAR00044	118,66	321,180	,770	,939
VAR00045	118,78	322,526	,719	,940
VAR00046	118,66	325,080	,624	,940
VAR00047	118,73	328,751	,556	,941
VAR00048	118,61	324,094	,685	,940
VAR00049	118,49	318,906	,777	,939
VAR00050	118,44	350,152	-,240	,947

TES KE.2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95,37	323,788	,369	,959
VAR00002	95,29	321,312	,509	,958
VAR00003	94,61	315,294	,657	,957
VAR00004	94,85	322,728	,454	,958
VAR00005	95,34	319,980	,593	,957
VAR00006	95,12	318,560	,623	,957
VAR00007	95,54	320,955	,524	,958
VAR00008	94,90	322,240	,371	,959
VAR00009	95,02	320,624	,518	,958
VAR00011	94,85	319,478	,531	,958
VAR00012	95,12	320,610	,571	,957
VAR00013	94,90	319,140	,542	,958
VAR00014	95,27	312,201	,761	,956
VAR00015	94,95	320,998	,559	,958
VAR00016	94,54	323,105	,536	,958
VAR00017	95,02	318,024	,541	,958
VAR00018	94,51	319,156	,614	,957
VAR00019	94,54	319,955	,602	,957
VAR00021	94,93	309,470	,710	,957
VAR00025	94,98	316,874	,632	,957
VAR00026	95,24	314,239	,650	,957
VAR00027	95,10	321,640	,488	,958
VAR00028	95,39	325,794	,361	,958
VAR00029	95,54	315,155	,694	,957
VAR00030	94,71	318,462	,627	,957
VAR00031	95,24	314,489	,768	,956
VAR00032	95,39	317,794	,686	,957
VAR00033	95,05	312,348	,820	,956
VAR00034	94,93	316,270	,687	,957
VAR00035	95,15	323,028	,346	,959
VAR00036	94,68	317,922	,565	,957
VAR00037	94,90	317,590	,669	,957
VAR00039	94,66	319,930	,549	,958
VAR00040	95,07	319,370	,478	,958
VAR00042	95,61	327,544	,287	,959
VAR00044	95,05	312,348	,783	,956
VAR00045	95,17	313,395	,742	,956
VAR00046	95,05	315,498	,663	,957
VAR00047	95,12	320,910	,525	,958
VAR00048	95,00	314,950	,709	,957
VAR00049	94,88	310,360	,780	,956

TES KE.3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93,56	317,352	,366	,959
VAR00002	93,49	314,956	,504	,958
VAR00003	92,80	309,011	,652	,957
VAR00004	93,05	316,148	,458	,958
VAR00005	93,54	313,405	,598	,958
VAR00006	93,32	312,122	,623	,958
VAR00007	93,73	314,501	,523	,958
VAR00008	93,10	315,890	,367	,959
VAR00009	93,22	314,226	,515	,958
VAR00011	93,05	312,798	,540	,958
VAR00012	93,32	314,272	,565	,958
VAR00013	93,10	312,540	,548	,958
VAR00014	93,46	305,855	,760	,957
VAR00015	93,15	314,478	,561	,958
VAR00016	92,73	316,601	,537	,958
VAR00017	93,22	311,526	,543	,958
VAR00018	92,71	312,712	,613	,958
VAR00019	92,73	313,501	,601	,958
VAR00021	93,12	302,960	,715	,957
VAR00025	93,17	310,395	,634	,958
VAR00026	93,44	308,002	,644	,957
VAR00027	93,29	315,312	,482	,958
VAR00028	93,59	319,399	,355	,959
VAR00029	93,73	308,951	,686	,957
VAR00030	92,90	311,990	,628	,958
VAR00031	93,44	308,052	,769	,957
VAR00032	93,59	311,299	,688	,957
VAR00033	93,24	305,939	,821	,956
VAR00034	93,12	309,760	,690	,957
VAR00035	93,34	316,530	,346	,959
VAR00036	92,88	311,310	,571	,958
VAR00037	93,10	311,040	,674	,957
VAR00039	92,85	313,628	,542	,958
VAR00040	93,27	312,901	,478	,958
VAR00044	93,24	305,939	,784	,957
VAR00045	93,37	306,988	,742	,957
VAR00046	93,24	308,989	,667	,957
VAR00047	93,32	314,272	,531	,958
VAR00048	93,20	308,611	,706	,957
VAR00049	93,07	303,870	,785	,957

2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	97,6
	Excluded ^a	1	2,4
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	81

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	225,23	742,435	,311	,952
item_2	225,33	737,610	,458	,951
item_3	225,55	746,049	,164	,952
item_4	225,53	738,871	,376	,952
item_5	225,80	741,959	,193	,952
item_6	225,73	739,640	,273	,952
item_7	225,73	742,461	,276	,952
item_8	225,75	734,397	,479	,951
item_9	225,35	738,695	,379	,952
item_10	225,55	738,459	,358	,952
item_11	225,65	727,567	,565	,951
item_12	225,58	730,302	,516	,951
item_13	225,03	742,230	,341	,952
item_14	225,23	737,051	,451	,951
item_15	225,15	741,721	,287	,952
item_16	225,48	740,820	,241	,952
item_17	225,88	735,907	,409	,952
item_18	225,20	747,805	,112	,952
item_19	225,65	733,618	,404	,952
item_20	225,83	720,558	,709	,950
item_21	225,20	736,421	,366	,952
item_22	225,45	734,100	,399	,952
item_23	225,35	735,874	,389	,952
item_24	225,45	731,074	,434	,951
item_25	225,45	727,997	,519	,951
item_26	225,73	725,333	,632	,951
item_27	225,85	722,285	,697	,951
item_28	225,48	749,281	,073	,952
item_29	225,38	757,728	-,196	,953
item_30	225,38	742,702	,272	,952
item_31	225,20	736,574	,533	,951
item_32	225,75	750,551	,035	,953
item_33	225,50	733,897	,364	,952
item_34	225,25	741,269	,308	,952
item_35	225,15	731,208	,555	,951
item_36	225,55	733,536	,443	,951
item_37	225,65	728,131	,577	,951
item_38	225,30	730,318	,670	,951
item_39	225,88	739,856	,277	,952
item_40	225,53	743,692	,221	,952
item_41	225,80	752,728	-,025	,953
item_42	225,68	730,840	,430	,951
item_43	225,35	724,387	,676	,951
item_44	225,58	724,763	,624	,951
item_45	225,83	727,481	,572	,951
item_46	225,90	726,656	,593	,951
item_47	225,68	737,046	,323	,952
item_48	225,83	720,917	,701	,950
item_49	225,58	727,738	,607	,951
item_50	225,80	722,523	,616	,951
item_51	225,55	726,510	,617	,951
item_52	225,03	742,589	,278	,952
item_53	225,48	726,307	,530	,951
item_54	225,65	722,541	,590	,951
item_55	225,38	738,446	,303	,952
item_56	226,05	727,638	,589	,951
item_57	225,35	736,336	,331	,952
item_58	225,30	735,856	,496	,951
item_59	225,53	729,179	,621	,951
item_60	225,28	727,333	,566	,951
item_61	225,98	730,128	,426	,952

item_62	225,60	729,477	,507	,951
item_63	225,63	725,317	,686	,951
item_64	225,53	735,846	,412	,952
item_65	225,58	736,302	,434	,951
item_66	225,43	738,251	,340	,952
item_67	225,25	731,526	,528	,951
item_68	225,65	736,028	,349	,952
item_69	225,38	737,779	,420	,952
item_70	225,63	737,369	,371	,952
item_71	225,35	730,438	,524	,951
item_72	225,30	734,831	,397	,952
item_73	225,60	729,887	,461	,951
item_74	225,60	728,144	,620	,951
item_75	225,63	739,112	,344	,952
item_76	225,88	725,497	,571	,951
item_77	225,45	729,228	,560	,951
item_78	225,58	724,866	,621	,951
item_79	225,68	730,379	,494	,951
item_80	225,58	734,251	,492	,951
item_81	225,55	732,972	,538	,951

TES KE 2.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	97,6
	Excluded ^a	1	2,4
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	182,80	644,985	,278	,957
VAR00002	182,90	639,887	,447	,957
VAR00004	183,10	641,836	,342	,957
VAR00008	183,33	638,020	,436	,957
VAR00009	182,93	640,430	,383	,957
VAR00010	183,13	640,317	,358	,957
VAR00011	183,23	628,230	,615	,956
VAR00012	183,15	632,490	,523	,957
VAR00013	182,60	645,272	,288	,957
VAR00014	182,80	639,600	,433	,957
VAR00017	183,45	637,126	,432	,957
VAR00019	183,23	636,230	,394	,957
VAR00020	183,40	622,451	,740	,956
VAR00021	182,78	638,692	,359	,957
VAR00022	183,03	637,358	,372	,957
VAR00023	182,93	638,584	,372	,957
VAR00024	183,03	634,846	,402	,957
VAR00025	183,03	630,999	,510	,957
VAR00026	183,30	628,215	,630	,956
VAR00027	183,43	624,404	,720	,956
VAR00031	182,78	638,846	,524	,957
VAR00033	183,08	637,763	,326	,957
VAR00034	182,83	644,763	,252	,957
VAR00035	182,73	633,640	,553	,956
VAR00036	183,13	635,548	,448	,957
VAR00037	183,23	629,563	,608	,956
VAR00038	182,88	633,702	,639	,956
VAR00042	183,25	632,090	,456	,957
VAR00043	182,93	627,661	,665	,956
VAR00044	183,15	626,336	,656	,956
VAR00045	183,40	629,938	,577	,956
VAR00046	183,48	628,974	,603	,956
VAR00047	183,25	638,705	,331	,957
VAR00048	183,40	622,810	,731	,956
VAR00049	183,15	631,618	,572	,956
VAR00050	183,38	624,292	,644	,956
VAR00051	183,13	628,471	,637	,956
VAR00053	183,05	629,536	,518	,957
VAR00054	183,23	625,307	,595	,956

VAR00055	182,95	640,510	,299	,957
VAR00056	183,63	630,343	,587	,956
VAR00057	182,93	639,456	,305	,957
VAR00058	182,88	638,215	,487	,957
VAR00059	183,10	633,067	,581	,956
VAR00060	182,85	629,464	,579	,956
VAR00061	183,55	631,536	,449	,957
VAR00062	183,18	631,584	,517	,957
VAR00063	183,20	627,292	,710	,956
VAR00064	183,10	637,990	,410	,957
VAR00065	183,15	638,182	,439	,957
VAR00066	183,00	639,846	,349	,957
VAR00067	182,83	633,943	,527	,957
VAR00068	183,23	637,615	,360	,957
VAR00069	182,95	639,485	,427	,957
VAR00070	183,20	638,831	,384	,957
VAR00071	182,93	631,558	,560	,956
VAR00072	182,88	636,112	,418	,957
VAR00073	183,18	631,584	,478	,957
VAR00074	183,18	630,969	,613	,956
VAR00075	183,20	641,190	,337	,957
VAR00076	183,45	627,485	,590	,956
VAR00077	183,03	630,333	,598	,956
VAR00078	183,15	626,131	,661	,956
VAR00079	183,25	631,679	,523	,957
VAR00080	183,15	636,490	,490	,957
VAR00081	183,13	634,984	,546	,957

TES KE. 3

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	97,6
	Excluded ^a	1	2,4
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	62

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	170,38	603,830	,435	,957
VAR00004	170,58	606,199	,316	,957
VAR00008	170,80	601,908	,429	,957
VAR00009	170,40	604,246	,376	,957
VAR00010	170,60	603,836	,361	,957
VAR00011	170,70	591,497	,634	,956
VAR00012	170,63	596,343	,522	,957
VAR00014	170,28	603,281	,431	,957
VAR00017	170,93	600,430	,444	,957
VAR00019	170,70	600,062	,391	,957
VAR00020	170,88	586,061	,754	,956
VAR00021	170,25	602,859	,345	,957
VAR00022	170,50	601,538	,360	,957
VAR00023	170,40	602,451	,366	,957
VAR00024	170,50	598,256	,410	,957
VAR00025	170,50	594,667	,515	,957
VAR00026	170,78	592,076	,632	,956
VAR00027	170,90	588,246	,726	,956
VAR00031	170,25	602,705	,516	,957
VAR00033	170,55	602,254	,307	,958
VAR00035	170,20	597,754	,544	,957
VAR00036	170,60	598,810	,462	,957
VAR00037	170,70	593,036	,620	,956
VAR00038	170,35	598,079	,619	,957
VAR00042	170,73	595,846	,458	,957
VAR00043	170,40	592,041	,654	,956
VAR00044	170,63	589,522	,678	,956
VAR00045	170,88	593,292	,592	,956
VAR00046	170,95	592,510	,613	,956
VAR00047	170,73	602,204	,335	,957

VAR00048	170,88	586,471	,743	,956
VAR00049	170,63	595,881	,561	,957
VAR00050	170,85	587,926	,655	,956
VAR00051	170,60	592,246	,642	,956
VAR00053	170,53	593,897	,507	,957
VAR00054	170,70	589,600	,589	,956
VAR00056	171,10	594,759	,573	,957
VAR00057	170,40	604,092	,281	,958
VAR00058	170,35	602,387	,470	,957
VAR00059	170,58	597,225	,570	,957
VAR00060	170,33	593,610	,573	,957
VAR00061	171,03	595,204	,453	,957
VAR00062	170,65	595,208	,523	,957
VAR00063	170,68	591,097	,715	,956
VAR00064	170,58	601,481	,416	,957
VAR00065	170,63	602,138	,430	,957
VAR00066	170,48	603,384	,351	,957
VAR00067	170,30	597,703	,528	,957
VAR00068	170,70	600,574	,378	,957
VAR00069	170,43	603,481	,415	,957
VAR00070	170,68	602,379	,387	,957
VAR00071	170,40	595,272	,564	,957
VAR00072	170,35	599,977	,415	,957
VAR00073	170,65	595,362	,480	,957
VAR00074	170,65	594,900	,612	,956
VAR00075	170,68	604,789	,337	,957
VAR00076	170,93	591,097	,599	,956
VAR00077	170,50	594,000	,605	,956
VAR00078	170,63	589,728	,672	,956
VAR00079	170,73	594,974	,537	,957
VAR00080	170,63	600,702	,475	,957
VAR00081	170,60	598,503	,554	,957

TES KE.4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	97,6
	Excluded ^a	1	2,4
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	167,38	591,728	,429	,957
VAR00004	167,58	593,994	,313	,958
VAR00008	167,80	589,908	,421	,957
VAR00009	167,40	592,195	,368	,958
VAR00010	167,60	591,426	,365	,958
VAR00011	167,70	579,497	,629	,957
VAR00012	167,63	583,676	,535	,957
VAR00014	167,28	591,076	,428	,957
VAR00017	167,93	588,174	,444	,957
VAR00019	167,70	587,754	,393	,958
VAR00020	167,88	573,599	,763	,956
VAR00021	167,25	590,551	,346	,958
VAR00022	167,50	589,436	,356	,958
VAR00023	167,40	590,349	,361	,958
VAR00024	167,50	586,205	,406	,958
VAR00025	167,50	582,205	,522	,957
VAR00026	167,78	579,717	,638	,957
VAR00027	167,90	576,092	,727	,956
VAR00031	167,25	590,654	,507	,957
VAR00033	167,55	590,613	,292	,958
VAR00035	167,20	585,395	,548	,957
VAR00036	167,60	586,451	,465	,957
VAR00037	167,70	580,779	,622	,957
VAR00038	167,35	585,926	,616	,957
VAR00042	167,73	583,076	,471	,957
VAR00043	167,40	579,836	,655	,957
VAR00044	167,63	577,163	,684	,956
VAR00045	167,88	581,138	,591	,957
VAR00046	167,95	579,844	,627	,957
VAR00047	167,73	589,846	,337	,958
VAR00048	167,88	574,266	,746	,956
VAR00049	167,63	583,625	,562	,957
VAR00050	167,85	575,515	,662	,956
VAR00051	167,60	579,785	,650	,957
VAR00053	167,53	581,692	,508	,957
VAR00054	167,70	577,344	,592	,957
VAR00056	168,10	582,862	,564	,957
VAR00058	167,35	590,438	,458	,957
VAR00059	167,58	585,328	,560	,957
VAR00060	167,33	581,404	,574	,957
VAR00061	168,03	583,358	,445	,957
VAR00062	167,65	583,362	,514	,957
VAR00063	167,68	578,943	,715	,956
VAR00064	167,58	589,174	,417	,957
VAR00065	167,63	589,933	,428	,957
VAR00066	167,48	591,076	,352	,958
VAR00067	167,30	585,292	,533	,957
VAR00068	167,70	588,113	,383	,958
VAR00069	167,43	591,379	,409	,957
VAR00070	167,68	590,071	,389	,957
VAR00071	167,40	583,221	,560	,957
VAR00072	167,35	588,336	,399	,957
VAR00073	167,65	583,208	,479	,957
VAR00074	167,65	582,849	,608	,957
VAR00075	167,68	592,481	,337	,958
VAR00076	167,93	578,789	,603	,957
VAR00077	167,50	581,795	,606	,957
VAR00078	167,63	577,317	,680	,956
VAR00079	167,73	582,769	,538	,957
VAR00080	167,63	588,394	,477	,957
VAR00081	167,60	586,041	,562	,957

3. Variabel Work Family Enrichment

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	45

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	126,54	205,405	,470	,922
item_2	126,41	208,849	,440	,923
item_3	126,29	207,162	,536	,922
item_4	126,37	209,738	,391	,923
item_5	127,34	205,730	,428	,923
item_6	127,17	206,795	,389	,923
item_7	127,15	204,778	,463	,922
item_8	126,66	203,980	,482	,922
item_9	126,02	208,574	,434	,923
item_10	126,29	205,162	,496	,922
item_11	126,27	206,101	,394	,923
item_12	127,24	210,389	,172	,926
item_13	127,27	207,551	,326	,924
item_14	126,22	209,726	,374	,923
item_15	127,15	207,378	,322	,924
item_16	126,24	205,789	,451	,922
item_17	127,12	205,860	,432	,923
item_18	127,32	207,022	,403	,923
item_19	126,39	203,444	,559	,921
item_20	127,00	206,350	,408	,923
item_21	126,41	203,349	,610	,921
item_22	127,15	206,528	,330	,924
item_23	126,98	207,524	,332	,924
item_24	126,37	201,288	,572	,921
item_25	126,37	204,188	,541	,922
item_26	126,98	208,174	,338	,923
item_27	126,22	205,676	,514	,922
item_28	126,37	202,788	,655	,921
item_29	127,02	204,924	,478	,922
item_30	126,17	205,845	,579	,922
item_31	127,15	205,478	,430	,923
item_32	126,34	205,880	,546	,922
item_33	126,44	203,702	,510	,922
item_34	126,22	205,276	,632	,921
item_35	126,49	215,056	-,011	,926
item_36	126,41	209,849	,329	,923
item_37	126,41	206,099	,459	,922
item_38	126,71	208,212	,370	,923
item_39	126,61	206,844	,385	,923
item_40	126,37	206,838	,429	,923
item_41	126,85	202,978	,442	,923
item_42	126,95	199,998	,639	,920
item_43	127,05	201,798	,672	,920
item_44	127,10	203,240	,535	,922
item_45	127,10	204,990	,536	,922

TES KE.2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	121,15	200,128	,477	,925
VAR00002	121,02	203,624	,443	,926
VAR00003	120,90	201,840	,548	,925
VAR00004	120,98	204,574	,389	,926
VAR00005	121,95	200,898	,412	,926
VAR00006	121,78	201,976	,372	,926
VAR00007	121,76	199,689	,461	,926
VAR00008	121,27	198,751	,487	,925
VAR00009	120,63	203,338	,438	,926
VAR00010	120,90	199,890	,503	,925
VAR00011	120,88	200,860	,399	,926
VAR00013	121,88	202,910	,301	,927
VAR00014	120,83	204,345	,388	,926
VAR00015	121,76	202,289	,318	,927
VAR00016	120,85	200,528	,457	,926
VAR00017	121,73	201,001	,418	,926
VAR00018	121,93	201,820	,406	,926
VAR00019	121,00	198,250	,563	,925
VAR00020	121,61	201,344	,400	,926
VAR00021	121,02	198,074	,619	,924
VAR00022	121,76	201,789	,312	,927
VAR00023	121,59	202,699	,315	,927
VAR00024	120,98	196,024	,580	,924
VAR00025	120,98	198,874	,551	,925
VAR00026	121,59	203,199	,327	,927
VAR00027	120,83	200,295	,528	,925
VAR00028	120,98	197,674	,655	,924
VAR00029	121,63	199,688	,483	,925
VAR00030	120,78	200,426	,598	,925
VAR00031	121,76	200,189	,437	,926
VAR00032	120,95	200,698	,549	,925
VAR00033	121,05	198,498	,514	,925
VAR00034	120,83	199,895	,649	,924
VAR00036	121,02	204,574	,334	,927
VAR00037	121,02	200,874	,463	,926
VAR00038	121,32	202,922	,376	,926
VAR00039	121,22	201,776	,380	,926
VAR00040	120,98	201,374	,446	,926
VAR00041	121,46	197,905	,441	,926
VAR00042	121,56	194,802	,645	,924
VAR00043	121,66	196,730	,671	,924
VAR00044	121,71	198,412	,521	,925
VAR00045	121,71	200,062	,524	,925

UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS

1. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Intensi Turnover	,062	50	,200 [*]	,988	50	,723
QWL	,105	50	,054	,966	50	,053
WFE	,148	50	,001	,949	50	,006

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2. Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Turnover * QWL	Between Groups	(Combined)	19835,605	43	461,293	2,786	,003
		Linearity	13821,710	1	13821,710	83,463	,000
		Deviation from Linearity	6013,895	42	143,188	,865	,670
	Within Groups		4305,667	26	165,603		
	Total		24141,271	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi Turnover * QWL	-,757	,573	,906	,822

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Turnover * WFE	Between Groups	(Combined)	16580,305	34	487,656	2,257	,009
		Linearity	3974,598	1	3974,598	18,399	,000
		Deviation from Linearity	12605,707	33	381,991	1,768	,050
	Within Groups		7560,967	35	216,028		
	Total		24141,271	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi Turnover * WFE	-,406	,165	,829	,687

UJI KORELASI SPEARMAN RHO

1. Korelasi Spearman Rho

Correlations			IT	QWL	WFE
Spearman's rho	IT	Correlation Coefficient	1,000	-,638**	-,276*
		Sig. (1-tailed)	.	,000	,026
		N	50	50	50
	QWL	Correlation Coefficient	-,638**	1,000	,543**
		Sig. (1-tailed)	,000	.	,000
		N	50	50	50
	WFE	Correlation Coefficient	-,276*	,543**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,026	,000	.
		N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

UJI PEARSON PRODUCT MOMENT

2. Korelasi Product Moment

Correlations			IT	QWL
IT	Pearson Correlation		1	-,678**
	Sig. (1-tailed)			,000
	N		50	50
QWL	Pearson Correlation		-,678**	1
	Sig. (1-tailed)		,000	
	N		50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3.

SKALA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri yang terhormat.

Saya peneliti dari Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang sedang melakukan penelitian untuk menguji skala dengan tema Intensi *turnover*. Kami mohon kesediaannya untuk mengisi skala yang diberikan ini. Pengisian dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah maupun benar. Jawablah pertanyaan/pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri rasakan atau alami.

Sesuai dengan etika penelitian, identitas diri dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri akan saya jaga dan jamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berikan sangat berarti dalam menyelesaikan pengujian skala ini.

Saya ucapkan terimakasih atas ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya

Muhamad Djindan R.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mohon terlebih dahulu melengkapi identitas Bapak/Ibu/Sdr/Sdri di bawah ini

Nama/ Inisial	:	
Jenis Kelamin	:	
Usia	:	
Lama masa kerja	:	
Posisi/ Jabatan pekerjaan	:	

Petunjuk Pengisian

- Skala terdiri dari 3 bagian:
Bagian I terdiri dari 40 pernyataan
Bagian II terdiri dari 61 pernyataan dan
Bagian III terdiri dari 43 pernyataan
- Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri secara objektif dengan memberi tanda centang ($\checkmark$) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling sesai

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh

No.	Pernyataan.	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa memiliki rekan kerja yang baik				

*) Jika anda ingin menjawab “sangat setuju” (SS) maka :

No.	Pernyataan.	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa memiliki rekan kerja yang baik	$\checkmark$			

*) Apabila anda ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, anda dapat menggaris dua kali tanda centang yang ada ($\surd$) dan menggantinya dengan mencentang kembali pada jawaban yang baru ($\checkmark$). Seperti contoh dibawah ini

No.	Pernyataan.	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa memiliki rekan kerja yang baik	$\surd$			$\checkmark$

Selamat Mengerjakan.

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya sekarang				
2	Saya merasa jenuh berada di tempat kerja.				
3	Saya sangat senang jika mendapatkan informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain.				
4	Saya sudah mendapatkan beberapa informasi lowongan kerja yang menarik.				
5	Saya merasa kondisi saya sangat baik berada di tempat kerja sekarang.				
6	Saya sudah mempersiapkan surat lamaran jika mendapatkan lowongan pekerjaan lain.				
7	Saya sudah mendapatkan persetujuan atasan untuk keluar dari perusahaan.				
8	Penghasilan saya lebih rendah dari teman yang bekerja di perusahaan lain.				
9	Saya sangat antusias ketika mengikuti kegiatan <i>job fair</i> .				
10	Saya sudah sangat puas dengan pekerjaan sekarang.				
11	Saya tidak pernah membandingkan apa yang diperoleh teman di perusahaan lain.				
12	Saya sudah merencanakan untuk keluar sejak beberapa waktu lalu.				
13	Saya ingin segera keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.				
14	Saya mulai tertarik bekerja di perusahaan lain.				
15	Saya tidak pernah memiliki rencana untuk bekerja di perusahaan lain.				
16	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini untuk satu tahun kedepan.				
17	Saya tidak akan bekerja di perusahaan lain.				
18	Saya tidak tertarik dengan tawaran kerja di perusahaan lain				
19	Saya sedang mencari lowongan pekerjaan lain di media cetak dan elektronik.				
20	Saya sering menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
21	Saya merasa lingkungan kerja tidak kondusif lagi.				
22	Saya tidak ingin berlama-lama berada di tempat kerja				
23	Saya sering datang terlambat ke kantor.				
24	Saya sudah tidak bersemangat bekerja.				
25	Saya tidak pernah mencari informasi lowongan pekerjaan lain				
26	Saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini.				
27	Saya merasa lingkungan kerja cukup baik.				
28	Saya ingin tetap berada di perusahaan yang sekarang.				
29	Saya ingin berkarir di perusahaan tempat bekerja sekarang.				
30	Saya pernah datang ke <i>job fair</i> untuk mencari lowongan pekerjaan.				
31	Jika saya bekerja di perusahaan lain mungkin saya bisa mendapatkan penghasilan lebih baik.				
32	Saya merasa kesejahteraan karyawan di perusahaan lain lebih diperhatikan.				
33	Saya tidak tertarik dengan informasi lowongan pekerjaan lain.				
34	Saya akan berbicara kepada atasan mengenai keinginan saya untuk keluar dari organisasi.				
35	Saya merencanakan untuk keluar dari perusahaan pada tahun ini.				
36	Saya tidak akan bertahan di perusahaan untuk satu tahun mendatang.				
37	Saya merasa perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan.				
38	Saya merasa berkarir di perusahaan lain akan lebih menguntungkan.				
39	Saya masih ingin bekerja di perusahaan yang sekarang.				
40	Saya memiliki rencana untuk keluar dari perusahaan.				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak membutuhkan keterampilan khusus untuk menyelesaikan tugas				
2	Saya memiliki keterampilan tapi tidak membantu dalam pekerjaan.				
3	Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk mendalami keahlian tertentu.				
4	Saya merasa perusahaan memperhatikan kualitas produk yang dijual.				
5	Saya tidak tau apakah perusahaan memperhatikan kualitas produk yang dijual.				
6	Saya merasa dibatasi dalam bekerja.				
7	Saya tidak memiliki peran dalam merencanakan tugas di perusahaan.				
8	Saya memiliki rekan kerja yang bisa diandalkan untuk kerja dalam tim				
9	Saya tidak pernah terlibat dalam program perusahaan terhadap masyarakat.				
10	Saya berperan aktif dalam merencanakan tugas di dalam perusahaan.				
11	Saya merasa jaminan kesehatan yang diberikan sangat membantu bagi saya.				
12	Saya masih memiliki waktu untuk mengerjakan hobi di luar pekerjaan				
13	Saya merasa komunikasi diantara rekan kerja tidak baik.				
14	Saya merasa komunikasi diantara rekan kerja, baik-baik saja.				
15	Saya tidak diberikan kesempatan untuk kuliah sambil tetap bekerja.				
16	Saya tidak memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan sambil bekerja.				
17	Saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tempat bekerja.				
18	Perusahaan mendorong saya untuk mengikuti pelatihan baik di dalam perusahaan atau diluar perusahaan.				
19	Saya memahami tugas yang harus saya kerjakan di perusahaan.				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
20	Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
21	Saya merasa rekan kerja di kantor saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.				
22	Perusahaan memiliki program kegiatan sosial terhadap masyarakat di lingkungan perusahaan.				
23	Perusahaan tidak memiliki program kegiatan kemasyarakatan.				
24	Rekan kerja di kantor tidak bisa diandalkan untuk bekerja secara tim.				
25	Perusahaan mendorong saya untuk melanjutkan pendidikan.				
26	Saya merasa rekan kerja di kantor seperti keluarga kedua bagi saya.				
27	Saya senang mengikuti kegiatan tour yang diselenggarakan oleh perusahaan.				
28	Saya tidak memahami cara untuk mendapatkan promosi jabatan.				
29	Kenaikan jabatan tidak memiliki mekanisme yang jelas.				
30	Saya tidak pernah mengikuti kegiatan tour yang diselenggarakan oleh kantor.				
31	Saya diberikan fasilitas asuransi kesehatan dari perusahaan dan ini sangat membantu saya.				
32	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan tidak membantu..				
33	Saya tidak memiliki jaminan kesehatan dari perusahaan.				
34	Saya merasa perusahaan hanya mementingkan keuntungan.				
35	Saya tidak memiliki waktu untuk mengerjakan hobi saya.				
36	Tugas di kantor menyita waktu saya untuk mengerjakan aktifitas lain.				
37	Setiap akhir pekan saya dan keluarga pergi untuk rekreasi.				
38	Saya merasa lingkungan tempat kerja sangat nyaman.				
39	Saya tidak betah berlama-lama di tempat kerja.				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
40	Saya memiliki atasan yang jelas dalam memberikan arahan pada bawahan.				
41	Perusahaan memiliki program rekreasi keluarga (<i>family gathering</i>) untuk karyawan.				
42	Perusahaan tidak pernah mengadakan kegiatan tour atau rekreasi semacamnya.				
43	Saya memiliki peluang untuk berkarir di perusahaan tempat saya bekerja.				
44	Karyawan dengan kinerja yang baik akan menerima penghargaan dari perusahaan.				
45	Perusahaan hanya akan memberikan tunjangan pokok kepada karyawan walaupun memiliki produktifitas kerja yang tinggi.				
46	Perusahaan akan memberikan bonus untuk produktifitas kerja karyawan.				
47	Atasan memiliki komunikasi yang baik terhadap saya dan bawahan yang lain.				
48	Atasan jarang berkomunikasi dengan bawahan kecuali untuk urusan yang berkaitan dengan pekerjaan				
49	Saya merasa nyaman berada dikantor karena lingkungannya aman dan bersih.				
50	Saya merasa kurang nyaman berada di kantor karena kebersihan yang kurang baik.				
51	Saya merasa kesehatan dan kebersihan lingkungan tempat bekerja sangat dijaga.				
52	Perusahaan memiliki fasilitas komputer dan internet yang mendukung.				
53	Saya memiliki cukup waktu untuk berkumpul dengan keluarga				
54	Saya terlalu sibuk dengan pekerjaan hingga tidak memiliki waktu untuk rekreasi dengan keluarga.				
55	Saya sering lembur kerja sehingga waktu untuk berkumpul dengan keluarga sangat sedikit.				
56	Perusahaan memberikan mekanisme yang jelas untuk kenaikan jabatan.				
57	Saya merasa atasan memiliki kemampuan menejerial yang baik dalam mengatur bawahan.				
58	Saya memiliki atasan yang peduli pada kondisi yang dialami oleh bawahan.				

59	Saya memiliki atasan yang tidak peduli dengan kehidupan pribadi saya.				
60	Perusahaan memberikan tunjangan yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.				
61	Perusahaan tidak memiliki sistem keamanan yang terstandarisasi.				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Keluarga membantu saya memahami perbedaan pendapat di lingkungan kerja.				
2	Keluarga membantu saya untuk bisa memahami cara berfikir orang lain di lingkungan kerja.				
3	Keluarga membantu saya menghormati rekan kerja dan atasan yang membuat saya memiliki sikap kerja positif.				
4	Keluarga membantu saya memiliki pandangan positif di lingkungan kerja.				
5	Keluarga selalu mengingatkan agar lebih banyak mendengar daripada bicara tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja.				
6	Keluarga membantu saya beradaptasi dengan lingkungan kerja.				
7	Keluarga membantu saya memahami perbedaan tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				
8	Keluarga memfasilitasi saya mempelajari berbagai keterampilan yang bisa diterapkan di lingkungan kerja.				
9	Saya ingin membahagiakan keluarga di rumah dan ini membuat saya merasa harus bekerja lebih giat.				
10	Saya ingin membahagiakan keluarga di rumah dengan bekerja lebih giat, tapi ini sulit untuk dilakukan.				
11	Keluarga merupakan motivasi saya untuk menjadi pekerja yang lebih baik.				
12	Keluarga mendorong saya untuk mengasah keterampilan, tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				
13	Keluarga membantu saya menjadi pekerja yang lebih percaya diri.				
14	Keluarga mendorong saya untuk menjadi individu yang selalu belajar, tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				
15	Keluarga membantu saya untuk meminimalisir hal-hal yang mengganggu dalam bekerja.				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
16	Keluarga membantu saya untuk meminimalisir hal-hal yang mengganggu dalam bekerja tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				
17	Keluarga memfasilitasi saya mendapatkan pengetahuan tapi ini tidak berdampak pada pekerjaan saya.				
18	Keluarga mendorong saya memperluas pengetahuan tentang hal-hal baru yang membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik.				
19	Keluarga memfasilitasi saya tentang pentingnya memperluas wawasan tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				
20	Suasana di rumah membuat perasaan menjadi lebih baik yang membuat saya bersemangat untuk bekerja.				
21	Keluarga menjadikan suasana hati lebih baik, tapi hal ini tidak berpengaruh terhadap pekerjaan saya.				
22	Keluarga memfasilitasi saya untuk selalu belajar dan meningkatkan keterampilan tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				
23	Keluarga tidak memberikan pengaruh apa-apa dalam pekerjaan.				
24	Keluarga membantu saya untuk totalitas dalam bekerja.				
25	Keluarga membantu saya totalitas dalam bekerja tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja				
26	Saya bahagia hidup dengan keluarga saya di rumah yang membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik.				
27	Keluarga membantu saya berfikir terbuka terhadap perbedaan sudut pandang di lingkungan kerja.				
28	Keluarga membantu saya memahami sudut pandang yang berbeda tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja.				
29	Keluarga membantu saya untuk bersikap baik kepada rekan kerja dan atasan.				
30	Keluarga selalu memberikan contoh untuk bersikap baik, tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				
31	Keluarga membantu saya konsisten dalam bekerja yang membuat saya menjadi pekerja yang lebih baik.				
32	Keluarga membantu saya berkonsentrasi pada hal-hal penting ketika bekerja.				
33	Keluarga membantu saya menjadi pekerja yang disiplin dalam bekerja.				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
34	Keluarga mendorong saya untuk meningkatkan kualitas diri yang membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik.				
35	Keluarga membantu saya meningkatkan pengetahuan dilingkungan kerja.				
36	Keterampilan yang saya miliki tidak dapat diaplikasikan di tempat kerja				
37	Keluarga memfasilitasi saya untuk meningkatkan keterampilan yang memudahkan saya dalam bekerja.				
38	Keluarga membantu saya fokus dalam bekerja yang membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik.				
39	Keluarga memfasilitasi saya untuk terbiasa fokus pada hal yang dikerjakan tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				
40	Keluarga membantu saya untuk konsisten pada hal yang sedang dikerjakan, tapi ini sulit untuk diterapkan dilingkungan kerja.				
41	Keluarga membantu saya untuk mengutamakan sikap positif dalam bekerja tapi ini sulit di terapkan dilingkungan kerja.				
42	Keluarga memfasilitasi saya memiliki sikap positif tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				
43	Keluarga membantu saya berkonsentrasi pada hal-hal penting tapi ini sulit diterapkan di lingkungan kerja .				

Curriculum Vitae

Data Diri Pribadi

Nama : Muhamad Djindan Ridwansyah

Tempat, Tanggal Lahir : Pandeglang, 3 Januari 1994

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tinggi Badan : 171 cm

Berat Badan : 60 kg

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jalan Raya Serang Km. 3 Pandeglang Banten Komplek
Cigadung Mandiri Blok E. No. 24 Rt 01. Rw. 10

Tempat Tinggal : Pengok Sapen Gang Sawit No. 666 E Caturtunggal Depok
Sleman Yogyakarta

No Telepon : 089644752377

Email : djindan07@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar : SD Negeri 2 Pandenglang (1999-2005)
2. SMP : Mts Cikondang (2005-2008)
3. SMA : Daar El-Azhar (2008-2012)
4. Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2012-2018)

Pengalaman Organisasi

1. Andalan Koordinator Urusan Latihan Pramuka PPM Daar El-Azhar (2010-2011)
2. Ketua Pagelaran Seni Drama Arena PPM Daar El-Azhar (2011)
3. Ketua Pagelaran Seni Panggung Gembira PPM Daar El-Azhar (2012)
4. Pengurus Rayon Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora PMII Departemen Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Kader (2013-2014)
5. Sutradara Drama Musikal (SUWEK) di UIN Sunan Kalijaga (2013)
6. Pengurus BEM Psikologi Departemen Advokasi (2013-2014)
7. Pengurus BEM Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bagian Keilmuan (2015-2016)
8. Pengurus Harian Nasional Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI) Departemen Badan Pengembangan dan Pengkajian Keilmuan (2014-2015)
9. Dewan Pertimbangan Organisasi Nasional Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI) (2015-2016)
10. Pimpinan Umum Lembaga Pers Mahasiswa Fakultas (LPM FISH) (2015-2016)

Training, Pelatihan dan Seminar

1. Pelatihan Kepenulisan Jurnalistik Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora (2012)
2. Seminar *Southeast-Asia Positive Psychology International* di Universitas Ahmad Dahlan (2013)
3. Seminar Nasional *Save Our Children for Saving Indonesia* di Universitas Gajah Mada (2013)
4. Peserta Lomba Debat Hukum di UIN Sunan Kalijaga (2015)
5. Pelatihan Terpadu Kewirausahaan dan Perkoperasian di Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia (2016)

6. Semi Finalis Lomba Debat Psikologi Nasional di Universitas Padjadjaran Bandung (2015)
7. Kursus Bahasa Inggris di Pare (2014)
8. Kursus Bahasa Perancis Program CFA di Institut Français Indonesié (2018)

Pengalaman Kerja

1. Kurir dan Admin TIKI Gerai Purwomartani (2018)
2. Kasir *Carefour* Mall Ambarukmo Yogyakarta (2013)
3. Sewa Peralatan Pendakian Ilalang Adventure (2014-2016)
4. *Tour Guide* Sahabat Travel Yogyakarta (2015-2016)