

**PENGARUH *EXISTENCE*, *RELATEDNESS*, DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI PT. TELKOM WILAYAH VI KALIMANTAN UNIT PLAZA
TELKOM GROUP BALIKPAPAN**

*THE EFFECT OF EXISTENCE, RELATEDNESS, AND QUALITY OF WORK LIFE ON TURNOVER
INTENTION EMPLOYEES OF PT. TELKOM REGION VI KALIMANTAN, THE TELKOM GROUP
PLAZA UNIT BALIKPAPAN*

Oleh:
Sri Haryanti Mohune¹
Irvan Trang²
Woran Djemly³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹lyantimohune12@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³djemlyworan2020@gmail.com

Abstrak: Salah satu upaya untuk mendapatkan Sumber daya manusia yang handal secara efektif adalah melalui rendahnya tingkat turnover intention dari karyawan. Tingkat turnover intention yang rendah perusahaan akan mendapatkan kinerja yang lebih stabil. Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Existence*, *Relatedness*, dan *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* di PT. Telkom Wilayah VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 responden pada PT. Telkom Wilayah VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program SPSS. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Existence* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Relatedness* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Quality of Work Life* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: existence, relatedness, quality of work life, turnover intention

Abstract: One of the efforts to effectively obtain reliable human resources is through low levels of employee turnover intention. The lower the turnover intention, the company will get a more stable performance. This study entitled “The Effect of Existence, Relatedness, and Quality of Work Life on Turnover Intention Employees of PT. Telkom Region VI Kalimantan, The Telkom Group Plaza Unit Balikpapan. The sample in this study was 73 respondents at PT. Telkom Region VI Kalimantan, The Telkom Group Plaza Unit Balikpapan. The analytical method used is multiple linear regression and data analysis techniques are carried out using the SPSS Program. The results of this study found that Existence has a partial and significant effect on Turnover Intention, Relatedness has a partial and significant effect on Turnover Intention, Quality of Work Life has a partial and significant effect on Turnover Intention.

Keywords: existence, relatedness, quality of work life, turnover intention

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa indikator salah satunya yakni sumber daya manusia. Eksistensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sebagai penggerak dari aktivitas bisnis. Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal tentu akan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan perusahaan. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam menjalankan tugasnya berhubungan erat dengan perilaku organisasi tersebut. Menurut Tsauri (2013), Sumber daya manusia erat kaitannya dengan tenaga kerja ataupun karyawan dapat dikembangkan dengan cara memberikan motivasi kerja sebagai salah satu hal yang dapat membantu mengembangkan perusahaan. Oleh karena hal itu, dalam

meningkatkan potensi serta mutu sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja sebagai cara peningkatan potensi sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Hidayat (2023), Kualitas karyawan tentu menjadi poin penting guna meningkatkan keuntungan perusahaan apabila karyawan merasa tidak adanya 3 keuntungan yang mereka dapatkan dalam bekerja tentu akan menimbulkan hasrat untuk mencari perusahaan lain. Hal ini dikenal dengan istilah turnover intention. Munculnya turnover intention tersebut tidak terlepas dari hubungan karyawan dan perusahaan guna meminimalisasi hal ini perusahaan perlu untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Existence merupakan segala bentuk keinginan individu baik yang berupa materi maupun psikologis. Pemenuhan dalam bentuk materi bisa berupa kebutuhan dasar seperti gaji dan makanan. Karakteristik utama dari kebutuhan eksistensi adalah pemenuhannya dapat dibagi-bagi dengan syarat pemenuhan pada satu individu akan menjadi kerugian bagi individu lainnya. Kebutuhan ini tidak bisa ditinggalkan sebab kebutuhan untuk menjaga eksistensi adalah sifat dasar bagi manusia. Oleh karena itu, semakin mampu perusahaan memberikan pemenuhan atas kebutuhan eksistensi karyawan maka karyawan tersebut akan semakin terikat dengan perusahaan. Hal ini menyebabkan intensitas untuk keluar menjadi rendah.

Faktor relatedness berkaitan dengan konsep diri manusia sebagai makhluk sosial. Ketika lingkungan perusahaan bisa memenuhi dukungan sosial yang dibutuhkan karyawan, individu tersebut tidak lagi mencari dukungan dari luar. Relatedness disini mencakup kehidupan emosional yang kompleks dan subjektif dari individu untuk dibagikan kepada orang lain. Pemenuhan ini akan mengangkat beban psikologisnya atas kekhawatiran ketidakpastian sosial. Oleh karena itu, 4 pemenuhan relatedness akan mengikat karyawan di tempat kerja dan menurunkan keinginannya untuk keluar.

Faktor quality of work life menjadi faktor ketiga yang diduga berdampak pada minat untuk keluar. QoWL dapat diartikan sebagai metode dan pendekatan untuk menemukan keseimbangan antara produktivitas dengan kenyamanan kerja. Kehadiran karyawan di kantor menjadikan kehidupan kantor sebagai kehidupan kedua selain di rumahnya. Dalam setiap lokasi ini individu akan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dalam konteks pekerjaan adalah menyelesaikan tugas dan merasa nyaman atas pekerjaannya. Untuk itu, pemenuhan atas kebutuhan ini menjadikan karyawan senang tinggal di perusahaan. Efeknya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi rendah.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. PT. Telkom juga menyediakan beragam layanan komunikasi lainnya termasuk layanan interkoneksi jaringan telepon, multimedial, data dan layanan terkait komunikasi internet, sewa transponder satelit, sirkuit langganan, televisi berbayar dan layanan VoIP. Berdasarkan wawancara, peneliti menemukan intensi untuk keluar. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan dari seorang responden yang mengungkapkan bahwa pekerjaan yang dilakukan tergolong berat dan diskriminatif namun responden tetap bertahan karena fasilitas yang diberikan tergolong memadai. Berarti di sini terlihat ada intensi dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan akibat perilaku yang tidak profesional dari atasan namun intensi tersebut dihalangi oleh keberadaan fasilitas yang memadai. Kemudian ditemukan beberapa keluhan permasalahan karyawan terhadap pemimpin yang kurang profesional seperti contoh memberikan kejar target namun jika terjadi kesalahan tidak dapat membantu memberikan solusi serta keluhan atas perasaan tidak adil yang dirasakan beberapa karyawan seperti pembagian kerja yang tidak merata antar karyawan dan ditelusuri bahwa fenomena tersebut menjadikan sebagian sesama rekan kerja tidak terjalinnya komunikasi yang baik hal itu menjadikan dasar lingkungan dapat mempengaruhi suatu organisasi. Kemudian kompensasi yang seharusnya diterima oleh karyawan seringkali mengalami penundaan, dikarenakan masalah eksternal perusahaan. Berdasarkan latar belakang inilah peneliti tertarik dan menilai bahwa perlu dilakukannya penelitian yang mengkaji Pengaruh Existence, Relatedness, dan Quality of Work Life terhadap Turnover Intention di PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Existence* terhadap *Turnover Intention* di PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Relatedness* terhadap *Turnover Intention* di PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* di PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Existence*, *Relatedness*, dan *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* di PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Menurut Mondy, Noe dan Premeaux (1996) dalam Tsauri (2013), SDM merupakan proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja. Menurut Pratama, Sari, dan Widiana (2022). Perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan.

Existence

Merujuk pada teori kebutuhan Abraham Maslow (1970) dalam Wahjono (2022), Existence (Eksistensi) atau keberlangsung hidup yaitu kebutuhan dasar yang melingkupi kebutuhan akan rasa aman dan nyaman. Existence merupakan segala bentuk keinginan individu baik yang berupa materi maupun psikologis, Pemenuhan dalam bentuk materi bisa berupa kebutuhan dasar seperti gaji dan makanan.

Relatedness

Hubungan sosial adalah cara-cara individu bereaksi terhadap orang-orang disekitarnya dan bagaimana pengaruh dirinya, dimana setiap individu berusaha menyesuaikan diri terhadap lingkungan kehidupan sosial, baik norma kelompok, moral maupun tradisi (Risal dan Alam, 2021).

Quality of Work Life

Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja) adalah suatu keadaan di mana terpenuhinya kebutuhan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi tersebut kemudian menimbulkan keuntungan bagi perusahaan karena terpenuhinya kebutuhan akan menimbulkan kontribusi positif. (Al Muftah dan Lafi, 2011).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan hasrat pekerja untuk resign dan pindah ke perusahaan lain. Tingkat turnover karyawan pada suatu perusahaan akan menimbulkan sejumlah permasalahan. Perusahaan cenderung mengalami kesulitan dalam memilih calon karyawan dikarenakan kekhawatiran jika karyawan akan memilih perusahaan lain (Sinambela, 2016).

Penelitian Terdahulu

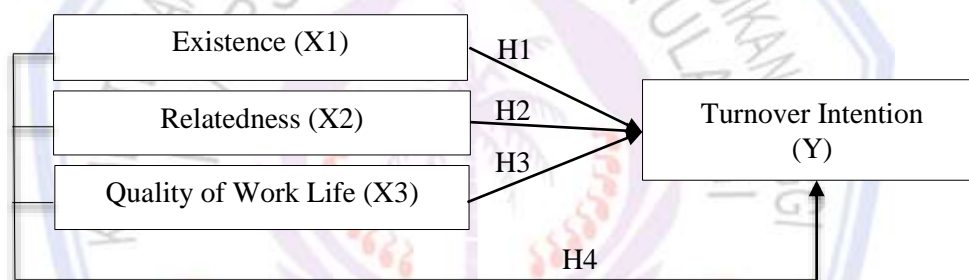
Penelitian Yolanda dan Abrian (2021) bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan di Royal Denai Group Bukittinggi. Penelitian dengan menggunakan deskriptif kuantitatif serta pendekatan asosiatif kausal. Beberapa karyawan Royal Denai Group Bukittinggi pada department Front Office, Housekeeping, F&B Product, Food & Beverage Service, Engineering, Sales & Marketing, Accounting, HRD, dan Security dijadikan sebagai populasi. Jumlah data yang di gunakan berjumlah 94 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan nonprobability dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan nilai kejenuhan sampel atau seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, dimana seluruh karyawan di Royal Denai Hotel Group menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik menganalisis data yang dipergunakan ialah deskriptif dan inferensial menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasilnya menyatakan: kompensasi di Royal Denai Hotel Group bukittinggi sebanyak 80,39% menunjukkan kategori cukup. Sedangkan Turnover Intention di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi menunjukkan bahwa sebanyak 72%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel di Royal Denai Group Bukittinggi dengan nilai regresi sebesar 0,281 dengan nilai t hitung 2.995 pada sig. 0,000 < 0,05. Hal ini memiliki makna bahwa setiap tingkatan besaran 1 an kompensasi bisa membuat nilai turnover intention naik 0,281

satuan. Dapat dikatakan besaran pengaruh kompensasi dan turnover intention di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi sebesar 79%.

Penelitian Pramesta (2023) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan terhadap turnover intention karyawan. Sampel didalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara sebanyak 30 orang. penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode nonprobability sampling berupa sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Penelitian Tambunan, Tewal dan Dotulong (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado yang berjumlah 32 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan dengan Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Turnover Intention, Quality Of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dan Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Employee Engagement, Quality Of Work Life dan Job Insecurity secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Model Penelitian



Gambar 1: Hipotesis Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik

Hipotesis:

H1: Existence diduga berpengaruh terhadap Turnover Intention.

H2: Relatedness diduga berpengaruh terhadap Turnover Intention

H3: Quality of Work Life diduga berpengaruh terhadap Turnover Intention.

H4: Existence, Relatedness, dan Quality of Work Life diduga berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yang mana data disusun secara sistematis guna mencari hubungan kausalitas. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda. Dalam teknik ini digunakan variabel-variabel guna menggambarkan hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah secara umum yang di dalamnya terdapat objek dan subjek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Telkom Akses Regional VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan yang berjumlah 73 orang. Teknik pengambilani sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatani non probabilityyi sampling yaitu purposivei sampling (Sugiyono, 2012).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner). Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan membaca buku, jurnal, artikel dan karya ilmiah yang ditulis oleh para ahli yang berkaitan dengan variable dalam penelitian ini sebagai landasan teori.

Teknik Pengumpulan Data

Riduwan (2010) mengemukakan teknik pengumpulan merupakan suatu cara yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut. Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada seluruh karyawanyaitu dengan menggunakan Google form agar responden mudah untuk mengisinya. Skala pengukuran yang digunakan dalam angket ini adalah skala likert.

Teknik Analisis

Teknik yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi (R Square).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2012). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal 47 jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70. (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Terdapat 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2018).

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,1. Batas VIF adalah 10, jikan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda (Ghozali, 2018).

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Berikut adalah persamaan regresi libear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention.

- a = Konstanta dari persamaan regresi
 b1 = Koefisien regresi untuk X1
 X1 = Existence,
 b2 = Koefisien regresi untuk X2
 X2 = Relatedness
 b3 = Koefisien regresi untuk X3
 X3 = Quality of Work Life
 e = Error/Standar tingkat kesalahan

Uji Hipotesa

Uji t (secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen atau terikat (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan secara signifikan, (Ghozali, 2018).

- H₀ ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< \alpha = 0.05$ dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- H₀ diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> \alpha = 0.05$ dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (secara simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018).

- Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, sebaliknya H_a diterima.
- Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel
 - Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak, sebaliknya H_a diterima
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas nilai yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel dependent, (Ghozali, 2018). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$iKD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data pada kolom Corrected item Total Correlation dimana nilai korelasi atau Rhitung yang didapat kemudian dibandingkan dengan Rtabel pada signifikan 10% (0,1), hasil analisis yang diperoleh bahwa Rhitung dari semua indikator variabel menunjukkan bahwa hasilnya valid karena Rhitung > dari Rtabel yaitu (0,227). Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dengan variabel Existence sebesar 0,853, variabel Relatedness sebesar 0,910, variabel Quality of Work Life sebesar 0,912 dan yang terakhir variabel Turnover Intention sebesar 0,926. Dengan semua nilai pada Cronbach's Alpha pada tabel di atas setiap variabel melebihi 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Hasil Uji Normalitas***Sumber: Olah Data SPSS 2023*

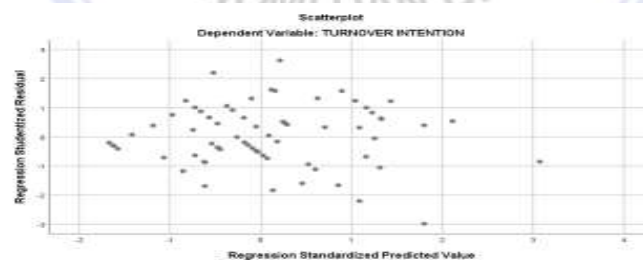
Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik uji normalitas menggambarkan data atau titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas**Tabel 1. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Existence	224	1.467
Relatedness	656	1.524
Quality of Work Life	185	1.398

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai variance inflation factor (VIF) < 10 dan tolerance value > 0,1. Pada variabel Existence nilai tolerance > 0,10 yaitu sebesar 0,224 dan nilai VIF < 10 yaitu 1467 sehingga variabel tersebut bebas dari multikolinieritas. Pada variabel Relatedness nilai tolerance > 0,10 yaitu sebesar 0,656 dan nilai VIF < 10 yaitu, 1,524 sehingga variabel tersebut bebas dari multikolinieritas. Pada variabel Quality of Work Life nilai tolerance > 0,10 yaitu sebesar 0,185 dan VIF < 10 yaitu, 1,398 sehingga variabel tersebut bebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas***Sumber: Olah Data SPSS 2023*

Dari grafik tersebut dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta titik yang menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	536	548		997	332
Existence	273	284	338	10.234	002
Relatedness	419	253	488	7.986	000
Quality of Work Life	124	259	244	2.119	001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang terdapat pada tabel diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,536 + 0,273X1 + 0,419X2 + 0.124X3$$

1. Nilai koefisien regresi dari Existence (X1) sebesar 0.273 yang artinya mempunyai positif terhadap variabel Turnover Intention (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Existence (X1) bertambah 1 satuan, maka Turnover intention (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.273 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi dari Relatedness (X2) sebesar 0,419 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Turnover Intention (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Relatedness (X2) bertambah 1 satuan, maka Turnover Intention (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.419 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari Quality of Work Life (X3) sebesar 0.124 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Turnover Intention (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Quality of Work Life (X3) bertambah 1 satuan, maka Turnover Intention (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.124 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis**Uji t****Tabel 3. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	536	548		997	332
Existence	273	284	338	10.234	002
Relatedness	419	253	488	7.986	000
Quality of Work Life	124	259	244	2.119	001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data SPSS 2023

1. Dari hasil statistik uji t untuk variabel Existence (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 10.234 dengan jumlah data sebesar 73, dimana ttabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 69 maka diperoleh ttabel = 1,667 Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Existence (X1) terhadap Turnover Intention (Y) adalah lebih kecil dari 0,05 dan 64 nilai thitung lebih besar dari ttabel. Maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh Existence (X1) terhadap Turnover Intention (Y) secara signifikan.
2. Dari hasil statistik uji t untuk variabel Relatedness (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 7.986 dengan jumlah data sebesar 73, dimana tabel pada taraf signifikan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 69 maka diperoleh ttabel = 1,667. Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Relatedness (X2) terhadap Turnover Intention (Y) adalah lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh Relatedness (X2) terhadap Turnover Intention (Y) secara signifikan.
3. Dari hasil statistik uji t untuk variabel Quality of Work Life (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 2.119 dengan jumlah data sebesar 73, dimana ttabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 69 maka diperoleh ttabel = 1,667 Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Quality of Work Life (X3) terhadap Turnover Intention (Y) adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,001 <$

0,05) dan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2.119 > 1,667$). Maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh Quality of Work Life (X1) terhadap Turnover Intention (Y) secara signifikan.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Coefficients ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	515.953	3	171.984	113.012	.000
Residual	105.006	69	1.522		
Total	620.959	72			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), QUALITY OF WORK LIFE, RELATEDNESS, EXISTENCE

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variable Existence (X1), variabel Relatedness (X2) dan variabel Quality of Work Life terhadap variabel Turnover Intention (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel Existence (X1), variabel Relatedness (X2) dan variabel Quality of Work Life (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

ANOVA ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.912 ^a	.831	.824	1.23362	

a. Predictors: (Constant), QUALITY OF WORK LIFE, RELATEDNESS, EXISTENCE

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Existence (X1), Relatedness (X2) dan Quality of Work Life (X3) secara simultan (bersama-sama) berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y) sebesar 82,4%. Sedangkan sisanya (untuk nilai R² : $100\% - 82,4\% = 17,6\%$) yaitu 67 sebesar 17,6% untuk nilai R² dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Existence Terhadap Turnover Intention

Hasil statistik uji t untuk variabel Existence diperoleh nilai thitung lebih sebesar dari Ttabel, Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Existence terhadap Turnover Intention secara signifikan. Pemenuhan atas kebutuhan Existence merupakan segala bentuk keinginan individu baik yang berupa materi maupun psikologis. Tingkat imbal balik dari perusahaan kepada karyawan memang sangat baik. Sebagai perusahaan BUMN, PT Telkom tentu memberikan gaji yang sesuai dengan aturan pemerintah yaitu Rp. 3.201.396. Standar gaji karyawan di PT. Telekomunikasi dari bagian telemarketing mendapatkan gaji kisaran Rp 300.000 - Jabatan tertinggi yaitu Director mendapatkan gaji kisaran Rp. 112.500.000. Tidak ada karyawan yang dibayar di bawah UMR. Menurut statistik deskriptif, tampak bahwa rentang 2-4 juta mengisi mayoritas responden dimana rentang itu berada di sekitar gaji UMR. Dengan demikian dapat disimpulkan dari segi kompensasi sudah memenuhi standar hidup sesuai dengan perhitungan pemerintah terkait nilai minimal gaji untuk standar hidup yang layak dan karyawan juga mendapat jaminan kesehatan dari perusahaan. Jaminan ini melalui keikutsertaan pada BPJS Ketenagakerjaan, sehingga jika mereka mengalami permasalahan kesehatan dapat diberikan penanganan dan pelayanan kesehatan yang maksimal. Selain itu, pada saat terjadi pandemi karyawan juga memperoleh jatah cuti sakit, bagi yang terkena covid juga mendapat bantuan dana dari perusahaan selama mereka isolasi. Bentuk bantuan berupa dana selama isolasi mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin 68 mampu perusahaan memberikan pemenuhan atas kebutuhan existence karyawan maka karyawan tersebut akan semakin terikat dengan perusahaan. Maka keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Yolanda dan Abrian (2021), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention di Royal Denai Hotel Group

Bukit Tinggi. Perusahaan perlu meningkatkan tunjangan lain yang bisa memberi pemenuhan bagi kebutuhan dasar karyawan. Perusahaan juga perlu melakukan survei ke karyawan terkait apa yang mereka butuhkan. Manajemen bisa mengadakan acara gathering rutin dengan karyawan di kantor. Di dalam acara tersebut, manajemen memasukkan sharing session dengan karyawan. Dengan melakukan sharing session untuk dapat mengetahui kebutuhan karyawan, maka manajemen bisa mengupayakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Pengaruh Relatedness terhadap Turnover Intention

Hasil statistik uji t untuk Relatedness diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Relatedness terhadap Turnover Intention secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan perusahaan tidak bisa memenuhi dukungan sosial yang dibutuhkan karyawan, maka karyawan tersebut akan mencari dukungan dari luar, hal ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Relatedness (Hubungan) merupakan peran penting untuk mewujudkan kepuasan individu serta berkaitan dengan kenyamanan yang mendukung masing-masing karyawan. Kepuasan dan kenyamanan akan tercipta apabila karyawan merasa punya hubungan social yang baik di tempat kerja, merasa ada dukungan emosional yang dirasakan, fasilitas yang memadai dan feedback yang baik dari perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung, membuat karyawan lebih rajin dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila Relatedness (Hubungan) didalam lingkungan kerja tidak terasa nyaman, maka semakin tinggi pula tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan juga akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramesta (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negative namun signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT. Mahima Dewata Surya Nusantara. Manajemen perlu bersikap profesional dan adil kepada semua karyawan. Sikap adil tersebut bisa ditunjukkan dengan memberikan penghargaan pada karyawan yang berkinerja baik tanpa memandang hubungan personal dengan karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan perlu memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung karyawan. Manajemen bisa melakukan gathering rutin untuk meningkatkan hubungan antar-karyawan.

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Turnover Intention

Hasil dari statistik uji t untuk variable Quality of Work Life diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Quality of Work Life terhadap Turnover Intention secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tambunan, Tewal dan Dotulong (2020) yang menemukan Quality Of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Quality of Work Life sebagai metode dan pendekatan untuk menemukan keseimbangan antara produktivitas dengan kenyamanan kerja. Dalam setiap lokasi individu akan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dalam konteks pekerjaan ialah menyelesaikan tugas dan merasa nyaman atas pekerjaannya. Semakin tingginya kualitas kerja karyawan maka akan semakin sulit untuk mengatur antara waktu pribadi dan pekerjaan. Sehingga perusahaan harus merealisasikan kebijakan berdasarkan peraturan yang ada agar karyawan semakin tidak ingin untuk keluar dari perusahaan dikarenakan menemukan keseimbangan antara produktivitas dengan kenyamanan kerja. Perusahaan perlu memperbaiki quality of work life bagi karyawannya agar tidak keluar. Salah satu cara yang bisa ditempuh adalah menegakkan disiplin jam kerja dimana karyawan harus datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Manajemen juga perlu memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan yang bekerja ekstra di luar jam normal. Alangkah baiknya jika karyawan diberikan batasan maksimal jam lembur agar bisa menyeimbangkan kehidupan kerjanya dengan kehidupan di luar pekerjaan. Perusahaan perlu memperbaiki quality of work life bagi karyawannya agar tidak keluar. Salah satu cara yang bisa ditempuh adalah menegakkan disiplin jam kerja dimana karyawan harus datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Manajemen juga perlu memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan yang bekerja ekstra di luar jam normal. Alangkah baiknya jika karyawan diberikan batasan maksimal jam lembur agar bisa menyeimbangkan kehidupan kerjanya dengan kehidupan di luar pekerjaan.

Pengaruh Existence, Relatedness, dan Quality of Work Life terhadap Turnover Intention

Hasil uji signifikan F secara simultan dari variabel Existence (X1), Relatedness (X2) dan Quality of Work Life (X3) terhadap Turnover Intention (Y) sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel Existence, Relatedness dan Quality of Work Life berpengaruh secara bersama-sama terhadap Turnover Intention. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai signifikan, metode lain yang dapat digunakan ialah menggunakan nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah jika nilai Fhitung > Ftabel maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas Fhitung memiliki nilai yang lebih

besar sedangkan Ftabel memiliki nilai yang lebih kecil, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Existence, Relatedness, dan Quality of Work Life berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan signifikan antara Existence terhadap Turnover Intention. Dapat diartikan bahwa Semakin mampu perusahaan memberikan pemenuhan atas kebutuhan existence karyawan maka karyawan tersebut akan semakin terikat dengan perusahaan. Maka keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan signifikan antara Relatedness terhadap Turnover Intention. Dapat diartikan bahwa peningkatan di relatedness membuat penurunan pada turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan perusahaan tidak bisa memenuhi dukungan sosial yang dibutuhkan karyawan, maka karyawan tersebut akan mencari dukungan dari luar, hal ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung secara parsial signifikan antara QOWL terhadap Turnover Intention. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi QOWL maka karyawan semakin tidak ingin untuk keluar dari perusahaan dikarenakan menemukan keseimbangan antara produktivitas dengan kenyamanan kerja.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara Existence, Relatedness dan Quality of Work Life terhadap Turnover Intention.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, Selanjutnya peneliti ingin memberikan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT. Telkom Wilayah VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan:

1. PT. Telkom Wilayah VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan sebaiknya memperhatikan lagi kenyamanan di lingkungan kantor dengan memberikan rasa kedekatan antara karyawan dengan atasan ataupun rekan kerja. Dengan begitu tingkat keinginan karyawan untuk keluar akan menurun. Namun, kenyamanan dalam keberlangsungan hidup sudah cukup baik.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggali lebih jauh mengenai perusahaan atau objek yang diteliti. Untuk penelitian selanjutnya juga diharapkan meneliti mengenai keseimbangan produktivitas karyawan terhadap kenyamanan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Al Muftah, H., & Hanan, L. (2011). Impact of QWL on employee satisfaction case of Oil and Gas Industry in Qatar. *Advances in Management & Applied Economics*, Vol. 1, No. 2, 107-134. https://ideas.repec.org/a/spt/admaec/v1y2011i2f1_2_6.html. Diakses pada 19 Juni 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IMB SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Work Engagement Dan Career Development Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta*. Skripsi. Universitas Islam "45" Bekasi. <http://repository.unismabekasi.ac.id/2644/>. Diakses pada 19 Juni 2023.
- Pramesta, P. K. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mahima Dewata Surya Nusantara*. Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2911/1/R.4919%20FEB-MAN%20ABSTRAK.pdf>. Diakses pada 19 Juni 2023.

Pratama, S. H., Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)?. *Psycho Idea*, 20(1), 74-84. <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/12089>. Diakses pada 19 Juni 2023.

Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Risal, H. G., & Alam, F. A. (2021). Upaya Meningkatkan Hubungan Sosial Antar Teman Sebaya Melalui Layanan Bimbingan Kelompok di Sekolah. *JUBIKOPS: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, Vol. 1, No. 1, 1-10. <https://jurnal.stkipmb.ac.id/index.php/jubikops/article/view/149>. Diakses pada 19 Juni 2023

Susanto, I. P., & Yoga, G. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Displin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Puri Sebali Resort & Spa Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol 1 No 2, 618-629. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1317>. Diakses pada 19 Juni 2023

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tsauri, S. (2013). *MSDM : Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press

Tambunan, M. S., Tewel, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31017>. Diakses pada 19 Juni 2023

Yolanda, M., & Abrian, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, Vol. 2, No 1. <http://jkpbp.ppj.unp.ac.id/index.php/JKPBP/article/view/245>. Diakses pada 19 Juni 2023.

Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen:Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo.