

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA PILOT PENERBANGAN ANGKATAN DARAT (PENERBAD) DI SEMARANG DAN JAKARTA

Rahadyan Sekar Gupita Negara, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Setiap organisasi tentu pernah diwarnai oleh *turnover* karyawannya, termasuk pada salah satu organisasi militer yaitu Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad). Intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasinya. Kualitas kehidupan kerja merupakan penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan personal karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover* pada pilot Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Semarang dan Jakarta.

Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 68 pilot. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling *simple random*. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Skala Intensi *Turnover* (20 aitem valid, $\alpha = 0,918$) dan Skala Kualitas Kehidupan Kerja (20 aitem valid, $\alpha = 0,918$). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,576$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan negatif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover*. Semakin positif kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* dan sebaliknya. Sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 33,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kualitas kehidupan kerja, intensi *turnover*, pilot Penerbad

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE WITH
TURNOVER INTENTION OF PILOT PENERBANGAN ANGKATAN
DARAT (PENERBAD) IN SEMARANG AND JAKARTA**

Rahadyan Sekar Gupita Negara, Harlina Nurtjahjanti
Faculty of Psychology Diponegoro University

ABSTRACT

Every organization will ever have turnover of their employees, including the military organization that is Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad). Turnover intention is an employee's willingness to get out of organization. Quality of work life is employee's evaluation toward overall work environment to meet the personal needs of employees. This research aims to determine the relationship between quality of work life with turnover intention among pilot of Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) in Semarang and Jakarta.

The number of samples in this study is 68 pilot. The sampling technique used is simple random sampling. Method of data collection in this study is Turnover Intention Scale (20 aitem valid, $\alpha = 0.918$) and Quality of Work Life Scale (20 aitem valid, $\alpha = 0.918$). Method of data analysis is simple regression analysis.

The result shows that correlation coefficient $r_{xy} = -0,576$ and $p=0,000$ ($p<0,05$) which means there is significant negative relationship between quality of work life with turnover intention. The more positive quality of work life, the lower turnover intention will be and otherwise. Quality of work life gives effective contribution about 33,2% to turnover intention and the rest influenced by other factors that are not discussed in this research.

Key Words: Quality of work life, turnover intention, pilot Penerbad

PENDAHULUAN

Dunia usaha dan organisasi yang semakin berkembang pesat membutuhkan perhatian dalam pengelolaan agar dapat tetap kompetitif. Hal ini membutuhkan perhatian dalam pengelolaan SDM, yaitu salah satunya berkaitan dengan fungsi pemeliharaan. Fungsi pemeliharaan meliputi usaha mempertahankan karyawan yang mencakup pengupahan dan penggajian, termasuk juga upaya-upaya motivasi, komunikasi, pengendalian stres, konseling, dan disiplin yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2008, h.8). Adanya fungsi pemeliharaan berguna dalam memenuhi harapan karyawan dalam bekerja karena pada dasarnya masalah ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan pekerjaan yang ada akan mengakibatkan perilaku menarik diri pada individu dari organisasi atau *turnover* (Mobley, 1986, h.153).

Handoko (2008, h.119) menyatakan bahwa *turnover* adalah perilaku karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain. Sehubungan dengan masalah *turnover* terutama yang secara sukarela dalam perusahaan, niat atau intensi untuk pergi merupakan salah satu peramal *turnover* yang terbaik pada tingkat individu (Spector, 2006, h.264).

Intensi *turnover* pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lain.

Penelitian ini dilakukan di Penerbad (Penerbangan Angkatan Darat) dengan berfokus pada intensi *turnover* pilot Penerbad. Penerbad merupakan organisasi militer TNI AD yang memiliki beberapa kesatuan di Semarang, Jakarta, dan Waytuba Lampung. Penerbad ini merupakan satu-satunya korps dari TNI AD yang menjalankan mobilitas di udara untuk menunjang keberhasilan operasi militer.

Hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa masalah yang cukup mencolok di lingkungan Penerbad adalah berkaitan dengan keluarnya anggota (terutama yang memiliki kualifikasi sebagai penerbang) dari organisasi dengan

mengajukan pensiun dini dan memilih untuk pindah kerja ke penerbangan swasta. Alasan perpindahan ini diungkapkan berkaitan dengan penghasilan yang lebih besar yang didapat di penerbangan swasta. Keterangan ini diperkuat dengan data yang diperoleh berkaitan dengan jumlah *turnover* pilot Penerbad yang meningkat di tahun 2012.

Intensi *turnover* salah satunya dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Mbah & Ikemefuna, 2012, h.285). Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor utama dari intensi *turnover* dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja (Saraji dan Dargahi, 2006, h.8).

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan mental di tempat kerja (Cascio, 2010, h.24) Menurut Riggio (2009, h.214) kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai penilaian karyawan terhadap keadaan dari seluruh aspek kehidupan di tempat kerja yang meliputi kompensasi, kesempatan untuk berpartisipasi dan maju, keamanan kerja, tipe pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Pekerjaan di lingkungan TNI Penerbad merupakan pekerjaan yang terikat penuh oleh aturan dan hirarki. Peran pimpinan atau komandan dalam memberikan doktrin atau perintah merupakan hal yang wajib untuk dilaksanakan. Pekerjaan sebagai penerbang di Angkatan Darat juga mengandung resiko kerja yang tidak kecil karena transportasi utama dengan menggunakan helikopter yang mayoritas adalah pengadaan lama dan kerap dikirim tugas terbang ke luar daerah dengan cuaca yang terkadang tidak menentu. Hal ini ditambah oleh tidak adanya asuransi bagi penerbang sebagai jaminan keselamatannya. Kesejahteraan penerbang di Angkatan Darat juga masih minim. Gaji pokok setiap bulannya tidak bisa diandalkan sepenuhnya untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga penerbang lebih memilih untuk dikirim tugas terbang ke luar daerah untuk mendapatkan tunjangan-tunjangan di luar gaji.

Kualitas kehidupan kerja akan dinilai oleh karyawan secara berbeda yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya secara keseluruhan dan pada akhirnya akan berdampak pada intensi *turnover* karyawan. Masih terbatasnya penelitian

mengenai intensi *turnover* pada Pilot Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad), peneliti tertarik untuk menguji apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover* pada Pilot Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad).

Rumusan Masalah

“Apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover* pada Pilot Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Semarang dan Jakarta?”.

Tujuan Penelitian

Menguji secara empirik dan memberikan gambaran mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover* pada Pilot Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Semarang dan Jakarta.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada instansi mengenai intensi *turnover* pada pilot Penerbad, sehingga instansi terkait dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja sebagai upaya meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

LANDASAN TEORI

A. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi karena merasa tidak puas dan adanya ketertarikan pada alternatif pekerjaan di luar organisasi.

B. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2010, h.24) merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan mental di tempat kerja. Definisi ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja adalah penafsiran karyawan bahwa mereka aman, puas, memiliki kehidupan dan pekerjaan yang seimbang, serta kesempatan

untuk tumbuh dan berkembang. Menurut Riggio (2009, h.214) kualitas kehidupan kerja adalah penilaian karyawan terhadap keadaan dari seluruh aspek kehidupan di tempat kerja yang meliputi kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dan kesempatan untuk maju dalam organisasi, keamanan kerja, tipe pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung (Y) : Intensi *Turnover*
2. Variabel Bebas (X) : Kualitas Kehidupan Kerja

B. Definisi Operasional

1. Intensi *Turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasinya karena ketertarikan pada pekerjaan lain.
2. Kualitas kehidupan kerja adalah penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan personal karyawannya yang meliputi kesempatan berpartisipasi dan berkembang, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, kompensasi yang layak, serta perlakuan pada karyawan secara manusiawi.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah Pilot Penerbad Semarang dan Jakarta yang berjumlah 85 pilot. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%. Sampel penelitian berjumlah 68 pilot. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random*. *Simple random* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2008, h.82). Uji coba skala melibatkan 30 pilot.

D. Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover* pada pilot

Penerbad Semarang dan Jakarta. Analisis statistik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Analisis ini akan menguji taraf signifikansinya serta mencari sumbangan efektif prediktor dan mencari persamaan garis regresi untuk meramalkan besarnya nilai Y (intensi *turnover*) berdasarkan nilai X (kualitas kehidupan kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran data penelitian ini yang menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, sebaran data variabel intensi *turnover* dan kualitas kehidupan kerja mempunyai nilai *Kolmogorov-Smirnov* yaitu 0,794 dan 1,167 dengan nilai probabilitas yaitu $p=0,553$ dan $p=0,131$ ($p>0,05$) mengindikasikan bahwa sebaran data kedua variabel normal dan berarti uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas diperoleh nilai koefisien $F=32,784$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier.

3. Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap intensi *turnover* adalah sebesar $-0,576$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif. Tingkat signifikansi korelasi $p=0,000$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover* **dapat diterima**.

PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover* pada pilot Penerbad. Hasil kategorisasi diperoleh intensi *turnover* berada pada kategori rendah yang dipengaruhi oleh pengembangan SDM

oleh organisasi, kebijakan organisasi, masa ikatan dinas, dan persepsi terhadap pekerjaan lain. Kualitas kehidupan kerja berada pada kategori negatif yang dipengaruhi oleh kompensasi dan keamanan lingkungan kerja. Sumbangan efektif variabel penelitian kualitas kehidupan kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 33,2%. Kondisi tersebut menyatakan bahwa tingkat konsistensi variabel intensi *turnover* sebesar 33,2% dapat diprediksi oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan sisanya 66,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover* pada pilot Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad). Semakin positif kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah intensi *turnover*. Sebaliknya, semakin negatif kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover*. Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

B. Saran

1. Bagi subjek diharapkan mempertahankan intensi *turnover* tetap pada kategori rendah dengan menjaga komitmen terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang negatif perlu mendapat perhatian lebih. Subjek diharapkan lebih proaktif terhadap setiap pengambilan keputusan maupun mencari informasi-informasi perkembangan organisasi, dapat berkontribusi dengan memberikan ide atau gagasan dalam diskusi agar tercipta komunikasi dua arah yang baik diantara anggota, pimpinan, dan instansi.
2. Bagi instansi diharapkan memiliki inovasi-inovasi dalam hal meningkatkan kualitas kehidupan kerja, seperti mengadakan rekreasi bersama, memberikan kesempatan pengembangan karir secara adil, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan menyediakan forum untuk karyawan dapat menyampaikan pendapat atau keluhan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover* selain kualitas kehidupan kerja, seperti kepemimpinan, kepatuhan dan kesesuaian individu-pekerjaan serta bisa juga memasukkan variabel demografi seperti usia, status pernikahan, dan jumlah anak yang menjadi tanggungan (*dependent children*).

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. 2010. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (eighth edition). New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mbah, S. E. & Ikemefuna, C. O. 2012. Job Satisfaction and Employees' Turnover Intention in Total Nigeria plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol.2, No.14, p.275-287.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Riggio, R. E. 2009. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Saraji, G. N. & Dargahi, H. 2006. Study of Quality of Work Life. *Iranian J Publ Health*, Vol.35, No.4, p.8-14.
- Spector, P. E. 2006. *Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.