

## HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Jalesva Mahsa<sup>1</sup>, Komang Mahadewi Sandiasih<sup>2</sup>, Dewi Soerna Anggraeni<sup>3</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana, Yogyakarta

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup*. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara variabel *quality of work life* dengan variabel *turnover intention* pada karyawan milenial di perusahaan *startup*. Sebanyak 74 karyawan *startup* generasi milenial yang tersebar di wilayah Pulau Jawa menjadi responden dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala *quality of work life* (dan skala *turnover intention*). Data dianalisis dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan program SPSS *ver. 29 for windows*. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar  $(r_{xy}) = -0.665$  ( $p < 0.05$ ), hal ini menandakan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *quality of work life* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup*. Penting bagi perusahaan *startup* untuk membangun lingkungan kerja yang suportif dan berkelanjutan untuk mempertahankan karyawan generasi milenial yang berpotensi tinggi dan memaksimalkan kontribusinya terhadap pertumbuhan perusahaan, pendekatan ini dapat secara efektif meminimalisir kemungkinan *turnover intention* pada karyawan.

**Kata Kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Intensi *Turnover*, Karyawan Milenial

### Abstract

This study aims to determine the relationship between quality of work life and turnover intention in millennial generation employees in startup companies. The hypothesis in this study is that there is a negative relationship between quality of work life and turnover intention in millennial generation employees in startup companies. A total of 74 millennial generation startup employees spread across Java Island became respondents in this study. Data was collected using two scales, namely the quality of work life scale and the turnover intention scale.) for windows program. The results of the analysis obtained a Analysis of the research data was carried out using the *Pearson Product Moment* with the SPSS *program ver. 29 for windows*. The results of the analysis yielded a correlation coefficient of  $(r_{xy}) = -0.665$  ( $p < 0.05$ ), indicating a significant negative correlation between quality of work life and turnover intention among millennial employees in startup companies. This supports the research hypothesis. It is important for startup companies to build a supportive and sustainable work environment to retain high-potential millennial employees and maximize their contribution to company growth, this approach can effectively minimize the possibility of turnover intention in employees.

**Keywords:** Quality of Work life, Turnover Intention, Millennial Employees

---

### \*Corresponding Author:

Jalesva Mahsa  
Fakultas Psikologi Universita Mercu Buana Yogyakarta  
Email: [210810088@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:210810088@student.mercubuana-yogya.ac.id)

### Article History

Submitted: 04 Desember 2024  
Accepted: 25 Desember 2024  
Available online: 27 Desember 2024

# HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

---

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan ekosistem *startup* paling dinamis di Asia Tenggara. Pada tahun 2015, pemerintah Indonesia memulai program dengan tujuan mendirikan 1.000 perusahaan *startup* di Indonesia dalam waktu lima tahun. Target tersebut berhasil dicapai dengan bertambahnya jumlah perusahaan *startup* dari 62 pada tahun 2015 menjadi 2.229 pada tahun 2021. Pulau Jawa yang merupakan sentral ekonomi dan bisnis Indonesia dengan kota-kota besar seperti Jakarta, Yogyakarta, Bandung, Surabaya, dan lainnya menjadikan pulau ini sebagai rumah bagi banyak perusahaan *startup* dengan berbagai tahap perkembangan yang berpotensi tinggi. Indonesia pun menjadi negara dengan jumlah perusahaan *startup* terbesar di Asia, setelah Tiongkok dan India (Kominfo Indonesia, 2016). Kelancaran pertumbuhan perusahaan ini didukung oleh salah satu faktor yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia kerap dikenal dengan istilah karyawan, tenaga kerja, ataupun pekerja. Arma & Lubis (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia ibarat roda penggerak bagi perusahaan. Tanpa keberadaan sumber daya manusia, maka perusahaan tidak mampu berjalan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang hendak dicapai untuk perkembangan kedepannya tanpa adanya andil dari sumber daya manusia yaitu karyawan.

Pengertian karyawan dijelaskan dalam UU No.13 tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2 yang

berbunyi “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Dijelaskan pula dalam bab 1 pasal 1 ayat 3 “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pihak karyawan bertujuan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan pribadi, sedangkan pihak perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dalam hal peningkatan bisnis dari hasil kerja karyawan, sehingga terjadilah istilah simbiosis mutualisme, saling menguntungkan dan membutuhkan antara karyawan dengan perusahaan.

Saat ini terdapat karyawan dari berbagai kelompok usia atau generasi yang berbeda di dalam perusahaan *startup* seperti generasi X, generasi Y, dan generasi Z. generasi X adalah generasi yang lahir antara tahun 1965-1980, kemudian generasi Y (milenial) lahir antara tahun 1981-2000, dan generasi Z merupakan generasi yang lahir setelah tahun 2000-saat ini (Ali, 2020). Setiap generasi memiliki karakter tersendiri, generasi X yang terlahir dari generasi *baby boomer* dapat disebut sebagai generasi perantara sebelum generasi milenial, sehingga nilai-nilai yang dimiliki *baby boomer* (idealisme dan konservatif) masih cukup mengental pada generasi X. Perkembangan teknologi pada generasi Y (milenial), menjadikan generasi ini mengenal dunia modern, memiliki karakter yang produktif, kreatif, dan inovatif. Berdasarkan

## HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

---

penggalan data yang dilakukan, bahwa seluruh jumlah penduduk usia produktif di Indonesia adalah generasi milenial (Budiati et al., 2018).

Survei yang dilakukan oleh Deloitte (2023) yaitu *The Deloitte Global 2023 Gen Z & Millennial Survey* terhadap sebanyak lebih dari 22.000 responden generasi milenial dan generasi Z dari 44 negara, menunjukkan sebanyak 34% dari generasi Z dan sebanyak 31% dari generasi milenial menyatakan bahwa *work life balance* dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau potensi diri adalah prioritas utama generasi tersebut untuk bekerja. Hal lain yang menjadi pertimbangan generasi tersebut dalam bekerja yaitu mencakup budaya positif, fleksibilitas dalam budaya kerja, dan kebermaknaan suatu pekerjaan. Perusahaan yang memprioritaskan aspek-aspek tersebut lebih mungkin terjadi untuk mempertahankan talenta generasi milenial dan terhindar dari *turnover intention* (Indonesia Millenium Report 2024). Menurut Abelson (1987) *turnover intention* merupakan perubahan yang dapat dihindari dan tidak dapat dihindari dalam struktur organisasi. *Turnover* karyawan yang dapat dihindari mencakup kejadian di mana karyawan meninggalkan pekerjaannya dengan alasan sukarela, dan dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti mengejar peluang yang lebih menguntungkan atau pengalaman stres kerja. Sebaliknya, *turnover* yang tidak dapat dihindari mengacu pada keadaan di mana karyawan meninggalkan pekerjaannya secara terpaksa, dan dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti kecelakaan atau kematian anggota

keluarga. Mobley et al., (1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai tendensi niat karyawan untuk mengakhiri pekerjaannya dengan sukarela dari suatu perusahaan ke perusahaan lain menurut pilihan sendiri. Menurut Mobley terdapat tiga aspek tentang *turnover intention*, yaitu: 1) Pemikiran untuk keluar, 2) Mencari pekerjaan alternatif, 3) Keinginan untuk keluar.

*Turnover Intention* bukan hanya sekedar keinginan untuk berhenti saja tetapi juga mencakup berbagai faktor psikologis dan emosional yang membuat seorang karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini merupakan prediktor penting mengenai perilaku *turnover* karyawan yang sebenarnya, menjadikannya penilaian yang berharga bagi perusahaan yang ingin meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi *turnover* karyawan (Skelton et al., 2020). Berdasarkan berbagai pernyataan mengenai *turnover intention*, disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya baik secara sukarela atau terpaksa dan bisa didasari oleh faktor psikologis dan emosional.

Survei tahunan Indonesia Millennium Report 2019 yang diselenggarakan oleh IDN Research Institute terhadap 1.400 Milenial di 12 kota besar Indonesia menunjukkan bahwa generasi milenial termasuk dalam generasi dengan kadar loyalitas cukup rendah terhadap perusahaan, 3 dari 10 generasi milenial merencanakan untuk bertahan di satu

## HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

---

perusahaan hanya selama 2-3 tahun. Kecenderungan beranjaknya generasi milenial dari satu perusahaan ke perusahaan lain lebih banyak disebabkan oleh 3 hal yaitu fasilitas eksplorasi diri yang lebih baik (tertinggi sebanyak 26,5%), gaji dengan nominal yang lebih baik (27,1%) dan keadaan lingkungan kerja (15%).

Idealnya perusahaan berharap agar tidak mengalami *turnover intention* di antara karyawan karena dampak yang merugikan yang dapat ditimbulkannya. Perusahaan menganggap karyawan sebagai aset berharga yang memberikan nilai tambah bagi kesuksesan dan pertumbuhan organisasi. Dengan rendahnya *turnover intention*, perusahaan dapat menjaga stabilitas tenaga kerja yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi untuk jangka panjang. Robbins (2018) menjelaskan *turnover Intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digolongkan menjadi tiga bagian yaitu: 1) *Individual-level characteristic* (masa kerja, status marital, usia, kepuasan kerja, dan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian), 2) *Group-level characteristic* (kohesivitas kelompok dan kelompok demografik), 3) *Organizational-level characteristic* (stress kerja, struktur organisasi, penghargaan, desain pekerjaan, budaya kerja, kualitas kehidupan kerja, rencana pensiun, dan sistem evaluasi kinerja). Aspek-aspek tersebut merupakan gambaran dari *quality of work life* yang dapat dipersepsikan sebagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

*Quality of work life* dapat didefinisikan sebagai cara yang dilakukan pengelola lembaga

atau perusahaan dalam memenuhi segala keinginan dan kebutuhan karyawannya agar dapat selalu berkembang, loyal kepada perusahaan dan mau dengan senang hati bekerja keras mencapai tujuan perusahaan (Purwanto, 2024). Cascio (2006) mendefinisikan *quality of work life* sebagai hal yang melibatkan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan mengenai desain pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, serta apa yang mereka butuhkan untuk menghasilkan produk atau layanan secara lebih efektif.

Terdapat sembilan aspek *quality of work life* menurut Cascio, yaitu: 1) Kompetensi, 2) Keselamatan lingkungan kerja, 3) Komunikasi, 4) Penyelesaian masalah, 5) Pengembangan karir, 6) Rasa bangga terhadap institusi, 7) Fasilitas yang tersedia, 8) Rasa aman terhadap pekerjaan, 9) Keterlibatan karyawan. Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut, disimpulkan bahwa *quality of work life* adalah suatu konsep yang menggambarkan kualitas hidup pekerjaan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan yang mencakup kesejahteraan di tempat kerja, serta sejauh mana karyawan merasa puas dengan keperluan pribadi dan pekerjaannya melalui partisipasi di tempat kerja sembari mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang diadakan oleh Kaddourah et al., (2018), menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention*, pada penelitiannya mayoritas responden memiliki

## HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

---

kondisi *quality of work life* yang rendah dan tingkat *turnover intention* tinggi. Penelitian lainnya oleh Alfiah (2024) memperlihatkan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, mayoritas respondennya memiliki kondisi *quality of work life* yang tinggi sehingga kondisi *turnover intention* adalah rendah. Perusahaan dengan *quality of work life* yang baik dan memberikan fasilitas serta lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal dan tidak mudah berpindah.

Hasil-hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa *quality of work life* memainkan peran yang signifikan dalam membentuk *turnover intention* pada karyawan. Prosesnya dapat dijelaskan bahwa perusahaan dengan *quality of work life* yang baik dengan menyediakan fasilitas serta lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan kesejahteraannya, mereka akan lebih terikat dan kurangnya kecenderungan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebagian besar penelitian-penelitian terdahulu yang mengangkat topik ini lebih banyak menjadikan karyawan di perusahaan konvensional dan industri serta perawat di rumah sakit sebagai populasi penelitian ((Abudaqa et al., 2021; Els et al., 2021; Kaddourah et al., 2018; Liu & Leeniwa 2024; Negi et al., 2021; Poku et al. 2022) sedangkan pada penelitian ini berfokus pada karyawan milenial di perusahaan *startup*. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui adakah

hubungan *quality of work life* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* di wilayah Pulau Jawa, yang mana topik tersebut masih relatif terbatas sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami dinamika fenomenanya.

### METODE

Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial berusia 24-43 tahun yang bekerja di perusahaan *startup* di wilayah Pulau Jawa dengan minimal lama bekerja adalah 6 bulan. Metode pengumpulan datanya yaitu dengan metode skala. Menurut Azwar (2017) skala adalah perangkat pernyataan yang ditata untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada para responden melalui google formulir. Jenis skala pengukuran yang digunakan yakni skala *likert*. Skala *likert* dapat mengukur tingkat kesesuaian responden terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur persepsi, sikap dan pendapat terhadap suatu objek.

Ada dua skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini, yang pertama yaitu skala *turnover intention* milik Trisevila (2023) yang mengacu pada aspek-aspek *turnover intention* milik Mobley yaitu pemikiran untuk keluar, mencari pekerjaan alternatif, dan

## HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

keinginan untuk keluar. Jumlah aitem adalah 18 dengan skor reliabilitas  $\alpha = 0.957$ , contoh aitem dari aspek pemikiran untuk keluar: "Saya pernah berpikiran untuk berhenti dari pekerjaan saya", contoh aitem dari aspek mencari pekerjaan alternatif: " Saya merasa kurang nyaman dengan dari pekerjaan dan mulai mencari pekerjaan lain", contoh aitem dari aspek keinginan untuk keluar: "Saya berencana mencari pekerjaan baru yang lebih baik dari pekerjaan saya sekarang". Skala kedua yaitu *quality of work life* milik Salsabila (2023) yang di adaptasi dari skala Almarshad (2015) dan mengacu pada aspek-aspek *quality of work life* milik Cascio yaitu stres kerja, pekerjaan, kepuasan kerja dan karir, dan kondisi kerja. Jumlah aitem adalah 26 dengan skor reliabilitas  $\alpha = 0.950$ , contoh aitem dari aspek stres kerja: "Saya sering merasa stres berlebihan di tempat kerja", contoh aitem dari aspek pekerjaan: "Saya memiliki waktu untuk bekerja dan beristirahat yang seimbang", contoh aitem dari aspek kepuasan kerja dan karir: "Saya merasa puas dengan peluang karir yang tersedia bagi saya di tempat saya bekerja", contoh aitem dari aspek kondisi kerja: "Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang saya miliki di tempat kerja".

Sampel yang didapatkan selama proses pengambilan data adalah sejumlah 74 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik memilih sampel secara sengaja berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu yang dianggap relevan dengan penelitian.

Responden yang terlibat terdiri dari 64.9% perempuan dan 35.1% laki-laki. Berdasarkan rentang usia responden, sebanyak 71.6% berusia 24-27 tahun, sebanyak 21.6% berusia 28-31 tahun, dan sebanyak 6.8% berusia 32-40 tahun. Berdasarkan wilayah tempat kerja responden, sebanyak 32.4% berwilayah di DI Yogyakarta, 20.3% berwilayah di Provinsi Jawa Barat, 14.9% berwilayah di DKI Jakarta, 6.8% berwilayah di Provinsi Jawa Timur dan 5.4% berwilayah di Provinsi Banten. Berdasarkan tingkat pendidikan responden, sebanyak 1.4% lulusan SMP, sebanyak 8.1% lulusan SMA/SMK/MA, sebanyak 5.4% lulusan diploma, sebanyak 82.4% lulusan sarjana, dan sebanyak 2.7% lulusan magister. Berdasarkan karakteristik responden tersebut, dapat diketahui bahwa keseluruhan responden merupakan generasi milenial yang usianya antara 24-43 tahun dan bekerja di wilayah Pulau Jawa.

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 29 for windows dan uji yang dilakukan adalah uji kategorisasi, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*.

### HASIL

Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan linearitas. Hasil uji normalitas ditemukan baik variable *quality*

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN  
GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP***

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

*work life* maupun *turnover intention* terdistribusi normal ( $p = 0.200$ ). Lebih lanjut, uji linearitas juga menemukan

hubungan yang linear antar kedua ( $F = 57.375, p = 000$ ).

**Tabel 1**  
***Uji Hipotesis***

		<i>Quality of Work Life</i>	<i>Turnover Intention</i>
<i>Quality of Work Life</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	-0.665**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000
	<i>N</i>	74	74
<i>Turnover Intention</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-.665**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	74	74

\*\* *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*.

Hasil tabel uji korelasional *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *quality of*

*work life* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* ( $r = -0.665, p = 0.000$ ).

**Tabel 2**

No	Norma	Interval Skor	Kategori	F	%
1	$X > (\mu + 1SD)$	$X > 78$	Tinggi	33	44.6
2	$(\mu - 1SD) < X \leq (\mu + 1SD)$	$53 < X < 78$	Sedang	41	55.4
3	$X < (\mu - 1SD)$	$X < 53$	Rendah	0	0
Total				74	100

  

No	Norma	Interval Skor	Kategori	F	%
1	$X > (\mu + 1SD)$	$X > 54$	Tinggi	21	28.8
2	$(\mu - 1SD) < X \leq (\mu + 1SD)$	$36 < X < 54$	Sedang	46	62.2
3	$X < (\mu - 1SD)$	$X < 36$	Rendah	7	9.5
Total				74	100

Berdasarkan hasil kategorisasi dalam penelitian ini yang tampak pada tabel 4, dapat diketahui bahwa 55.4% responden dengan tingkat *quality of work life* sedang dan 44.6% responden dengan tingkat *quality of work life* tinggi. Kemudian hasil kategorisasi variabel *turnover intention* menunjukkan sebanyak 62.2% responden dengan tingkat *turnover intention* sedang, 28.8% responden dengan

tingkat *turnover intention* tinggi dan 9.5% responden dengan tingkat *turnover* rendah.

**DISKUSI**

Penelitian mengenai variabel *quality of work life* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* ini menunjukkan sebanyak 55.4% responden merasa *quality of work life* di perusahaan tempat bekerjanya cukup baik

## HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

---

namun tidak luar biasa. Mereka mungkin merasa cukup puas dengan lingkungan kerja, fasilitas, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, tetapi masih ada aspek yang perlu ditingkatkan. Sedangkan sebanyak 44.5 % responden merasa sangat puas dengan *quality of work life* di perusahaan tempat bekerjanya, perusahaannya mungkin memiliki lingkungan kerja yang sangat mendukung, fasilitas yang baik dan keseimbangan kerja yang optimal. Kemudian untuk variabel *turnover intention*, mayoritas responden sebanyak 62.2% mengalami *turnover intention* dengan tingkat sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pertimbangan untuk pindah kerja tetapi belum ada dorongan yang besar. Kemudian sebanyak 28,8% responden mengalami *turnover intention* yang tinggi menandakan adanya ketidakpuasan yang kuat dengan pekerjaannya saat ini sehingga karyawan terdorong untuk berpindah mencari peluang kerja lain. Sedangkan sebanyak 9.5% responden memiliki *turnover intention* yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat puas dengan pekerjaannya saat ini dan kecil kemungkinan untuk meinggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji korelasional dapat diketahui bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara kedua variabel ditandai dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0.665 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Artinya, semakin tinggi dan baik tingkat *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah *turnover intention*, dan sebaliknya semakin rendah dan

buruk tingkat *quality of work life* semakin tinggi *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Mohune et al., (2023) dan Negi et al., (2021) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki *quality of work life* yang baik memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Temuan ini senada dengan penelitian oleh Agus & Selvaraj (2020), Elshahat et al., (2019) dan Indhumathi et al., (2019) yang memperlihatkan bahwa *quality of work life* yang tinggi, mencakup aspek seperti kondisi kerja yang aman, kompensasi yang memadai, penggunaan kapasitas di tempat kerja, peluang pertumbuhan diri, hubungan serta integrasi sosial di tempat kerja dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Cooper et al., (2005) Kaddourah et al., (2018), dan Poku et al., (2022) memperlihatkan bahwa *quality of work life* yang buruk seperti tingginya tingkat stres, rendahnya dukungan sosial, dan kekurangan kontrol atas pekerjaan, dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hal tersebut dapat dijelaskan dengan teori dua faktor Herzberg, yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959, membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi dua kategori yaitu faktor *higiene* dan faktor motivasi. Faktor *higiene* mencakup aspek-aspek yang apabila tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi jika terpenuhi, mereka tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan yang terjamin, sedangkan faktor motivasi mencakup aspek-aspek yang

## HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

---

mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, seperti kesempatan pengembangan karier, pengakuan, apresiasi, dan pekerjaan yang berarti (Herzberg, 1959). Dalam konteks teori dua faktor Herzberg, *quality of work life* yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif melalui faktor motivasi yang mana ini dapat menekankan *turnover intention* pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, temuan pada penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan negatif antara *quality of work life* dengan *turnover intention*, namun yang membedakan adalah faktor seperti perbedaan karakteristik subjek dengan memiliki konteks spesifik yaitu meneliti karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* di wilayah Pulau Jawa, yang mana sebelumnya belum banyak diteliti. Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat membantu perusahaan *startup* memahami pentingnya *quality of work life* setiap karyawan milenial dan dampaknya terhadap perusahaan. Ini berdampak positif pada perusahaan karena karyawan milenial yang merasa disejahterakan cenderung tidak ingin meninggalkan perusahaan. Karyawan juga akan menyadari bahwa perusahaan telah memberikan investasi dalam pengetahuan, keterampilan, dan waktu bagi karyawan tersebut, sehingga karyawan merasa lebih terikat dan bertahan di perusahaan *startup*.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan salah satunya karena penelitian dilakukan dalam waktu yang relatif singkat,

sehingga jumlah responden yang dapat diakses menjadi terbatas. Keterbatasan waktu mengurangi kesempatan untuk menjangkau lebih banyak responden. Akibatnya, jumlah responden yang terbatas dan tidak tersebar secara merata dapat mempengaruhi keterwakilan dari seluruh populasi karyawan milenial di perusahaan *startup* di wilayah Pulau Jawa, sehingga beberapa perspektif mungkin tidak sepenuhnya terwakili.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *quality of work life* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* di wilayah Pulau Jawa. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Peneliti menyarankan bahwa setiap perusahaan *startup* adalah bisa terus untuk menjaga kestabilan perusahaan dan meningkatkan *quality of work life* agar para karyawan khususnya generasi milenial yang mana generasi ini termasuk dalam usia produktif, memiliki talenta baik serta menjadi aset yang berharga bagi perusahaan, agar tidak memiliki niat berpindah dari perusahaan tempat bekerjanya saat ini. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil topik penelitian yang sama, disarankan untuk menggunakan responden dengan jumlah yang lebih banyak dan menjangkau responden dari setiap kota yang ada di Pulau Jawa secara merata atau bahkan lebih

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN  
GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP***

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

---

luas agar bisa mendapatkan berbagai macam perspektif.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abelson, M. A. (1987). Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 382–386. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.3.382>
- Abudaqa, A., Hilmi, M. F., & Dahalan, N. (2021). the Relationship Between Psychological Contract, Commitment, Quality of Work Life and Turnover Intention in Oil and Gas Companies in Uae: Moderating Role of Appreciative Leadership. *International Journal for Quality Research*, 15(1), 3–20. <https://doi.org/10.24874/IJQR15.01-01>
- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1231-1248. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0292>
- Alfiah, H. A., Widawati, L., & Utami, A. T. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel Bintang Tiga. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 364–371. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v4i1.10059>
- Ali, H. (2016). *Indonesia 2020: The Urban Middle-Class Millennials*. [https://www.slideshare.net/hasanuddinali/white-paper-indonesia-2020-the-urban-middleclass-millennials?from\\_action=save](https://www.slideshare.net/hasanuddinali/white-paper-indonesia-2020-the-urban-middleclass-millennials?from_action=save)
- Almarsh, S. O (2015). A Measurement Scale for Evaluating Quality of Work Life: Conceptualization and Empirical Validation. *Trends in Applied Sciences Research*, 10(3), 143–156. <https://doi.org/10.3923/tasr.2015.143.156>
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Eureka Media Aksara*.
- Azwar. (2017). metode penelitian psikologi. yogyakarta: pustaka pelajar.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P... Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. 1–153. <https://www.kemenpppa.go.id/page/view/MjA0OQ==>
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources : productivity, quality of work life, profits* (7th ed). McGraw-Hill/Irwin. [https://books.google.co.id/books/about/Managing\\_Human\\_Resources.html?hl=id&id=pRRHAAAAMAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Managing_Human_Resources.html?hl=id&id=pRRHAAAAMAAJ&redir_esc=y)
- Deloitte. (2023). 2023 Gen Z and Millennial Survey. *Deloitte Touche Tohmatsu Limited*, 1–37. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>
- Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B. (2021). Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected south african manufacturing organisations. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407>
- Elshahat, M. E., Shazly, M. M., & Abd - Elazeem, H. (2019). Relationship between Quality of Work Life and Turnover Intention among Staff Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 10(1), 178–193. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2019.28793>
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN  
GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP***

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

---

- [https://books.google.co.id/books/about/The\\_Motivation\\_to\\_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC&redir_esc=y)
- Indonesia Millennium Report. (2019). Indonesia Millennium Report 2019: Memahami Perilaku Milenial Indonesia. *IDN Research Institute*, 01, 61. <https://www.idntimes.com/indonesiamillennialreport2019>
- IDN Research Institute. (2024). *Indonesia Millennial Report*. <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-millennial-report-2024.pdf>
- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A. K., & Al-Tannir, M. (2018). Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: A cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 17(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0312-0>
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, 1. [https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Kominfo. (2016). Kondisi dan Harapan Bisnis Startup di Indonesia. [https://www.kominfo.go.id/index.php/content/detail/6839/Kondisi%2Bdan%2BHarapan%2BBisnis%2BStartup%2Bdi%2BIndonesia/0/sorotan\\_media](https://www.kominfo.go.id/index.php/content/detail/6839/Kondisi%2Bdan%2BHarapan%2BBisnis%2BStartup%2Bdi%2BIndonesia/0/sorotan_media)
- Liu, Y., & Leeniwa, J. (2024). *The Impact of Quality of Work Life Balance on Nurse Turnover Intention in Teaching Hospitals in China*. 7(3), 133–138. [https://doi.org/10.53469/jsshl.2024.07\(03\).18](https://doi.org/10.53469/jsshl.2024.07(03).18)
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mohune, S. H., Trang, I., & Djemly, W. (2023). Pengaruh Existence, Relatedness, Dan Quality of Work Life Terhadap Turnover Intention Di Pt. Telkom Wilayah Vi Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1145–1156. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50630>
- Negi, S., Vaishnav, H., Nagar, R., & Thomas, C. (2021). Impact of Quality of Nursing Work Life on Turn over Intention among Staff Nurses Working in Selected Private Hospital of South-Western Rajasthan. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*, 22(1), 70-74. [https://journals.lww.com/ijcn/fulltext/2021/2010/impact\\_of\\_quality\\_of\\_nursing\\_work\\_life\\_on\\_turn.14.aspx](https://journals.lww.com/ijcn/fulltext/2021/2010/impact_of_quality_of_nursing_work_life_on_turn.14.aspx)
- Poku, C. A., Alem, J. N., Poku, R. O., Osei, S. A., Amoah, E. O., & Ofei, A. M. A. (2022). Quality of work-life and turnover intentions among the Ghanaian nursing workforce: A multicentre study. *PLoS ONE*, 17(9 September), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272597>
- Purwanto, Suharto, T., & Prahastiw, E. D., (2024). Implementasi Quality of Work Life di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura. *ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 8(1). <https://doi.org/10.30651/else.v8i1.18692>
- Indhumathi, R., Balaji, R., & Hemalatha, S. (2019). A study on the quality of work life and turnover intention of employees in a textile mill. *International Journal of Agricultural Science and Research*, 9(4),

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN  
GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN *STARTUP***

Jalesva Mahsa, Komang Mahadewi Sandiasih, Dewi Soerna Anggraeni

---

7-14.

<https://doi.org/10.24247/ijasraug20192>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). London: Pearson Education.

Salsabila, G. (2023). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Milenial. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April), 21–31. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/48230>

Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>

Trisevila. (2023). Hubungan antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millenial. *Jurnal Sublimapsi*, 4(2), 211–219. [https://library.mercubuana-yogya.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=31001&keywords=](https://library.mercubuana-yogya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=31001&keywords=)