



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1774-1781

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pendekatan *Quality Of Work Life* Sebagai Strategi *Intention To Stay* Dengan Penguatan Komitmen Organisasi

Aura Chaerani¹, Adya Hermawati², Survival³

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Malang

aura.chaerani5@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Quality of Work Life sebagai strategi Intention to Stay dengan penguatan Komitmen Organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori research. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bintang Perkasa Logistik Malang sebanyak 43 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Non-probability sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui software Smart Partial Least Square (PLS) versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, begitu juga dengan Komitmen Organisasi dapat memediasi dan berpengaruh positif signifikan terhadap Quality of Work Life dan Intention to Stay karyawan

Kata kunci: Quality of Work Life, Intention to Stay, Komitmen Organisasi

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan perusahaan. Kualitas SDM yang tinggi, didukung oleh faktor-faktor seperti kapasitas intelektual, stabilitas emosional, dan motivasi kerja, terbukti memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi penggerak dalam kegiatan operasional perusahaan. [1] Karyawan cenderung akan bertahan dalam organisasi jika terdapat ikatan yang kuat yang difasilitasi oleh MSDM yang efektif. Namun tantangan utama yang dihadapi perusahaan saat ini adalah mempertahankan karyawan berkualitas di tengah dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif dan fluktuatif.

Pada dasarnya untuk mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian agar dapat memahami faktor-faktor yang dapat membuat karyawan berminat untuk tetap bekerja di perusahaan [2] bahwa minat bertahan merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk merasa adanya keterikatan dan memilih bertahan pada tempat mereka bekerja, meskipun ada tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik.

Salah satu strategi yang paling penting adalah *quality of work life*. Perusahaan atau tempat kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keputusan mereka, mendukung keterampilan, keahlian dan pengetahuan mereka, serta memberikan kompensasi. Hal ini sejalan dengan penelitian [3] yang menyatakan bahwa *quality of work life* yang baik dapat meningkatkan motivasi niat karyawan untuk bertahan. Ketika kualitas lingkungan atau kehidupan di tempat kerja sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena mereka merasa segala aspek dalam lingkungan kerja mereka, baik terlihat maupun tidak terlihat, memenuhi harapan mereka dalam bekerja dan keadaan ini cenderung akan membuat karyawan betah dalam bekerja[4]

Komitmen organisasi juga berperan penting dalam penguatan niat bertahan karyawan, [5] individu dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung merasa terikat secara emosional dan psikologis dengan perusahaan, yang meningkatkan keinginan mereka untuk tetap bekerja. Dengan adanya komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, maka hasrat yang lebih besar untuk memilih tetap bekerja dalam perusahaan[6]. Komitmen organisasi berkaitan erat dengan minat karyawan untuk bertahan. Hal ini dikarenakan dengan adanya komitmen, akan

membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan keterikatan secara psikologis dengan perusahaan yang akan membuat mereka lebih bersedia untuk bekerja di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, komitmen organisasi karyawan harus dibentuk oleh perusahaan karena jika perusahaan tidak melakukannya, maka karyawan tidak akan dapat membentuk komitmen itu sendiri. Perusahaan yang mampu menjaga minat karyawan untuk bertahan, cenderung akan lebih diminati oleh karyawan lain, memiliki reputasi yang lebih baik dan akan dipandang sebagai perusahaan yang bertanggung jawab.

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran dan informasi mengenai pemahaman strategi yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dengan penguatan komitmen organisasi. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *quality of work life*, *intention to stay* dan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *quality of work life*, *intention to stay* dan komitmen organisasi sehingga tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan individu karyawan tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian, Pendekatan *Quality Of Work Life* Sebagai Strategi *Intention To Stay* Dengan Penguatan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Bintang Perkasa Logistik Malang

2. Metode Penelitian

2.1 *Quality Of Work Life*

Menurut [7] menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang berkaitan dengan karakteristik organisasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan serta produktivitas mereka dalam bekerja. [8] menyatakan bahwa *quality of work life* merupakan faktor penting yang mempengaruhi orang-orang di tempat kerja. Oleh karena itu, aspek penting dari *quality of work life* adalah mengelola stres yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga organisasi mampu secara efektif dan efisien menjelaskan seluruh karyawannya tentang lingkungan kerja yang berkualitas tinggi dan lebih komprehensif.

2.2 *Intention to Stay*

Istilah *Intention to stay* merujuk pada kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan atau organisasi saat ini, meskipun mereka ditawari kompensasi yang lebih baik di tempat lain. Dengan kata lain menurut [9] keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan atau *intention to stay* adalah keputusan secara sadar dan disengaja dari karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. [10] mendefinisikan niat untuk bertahan sebagai keinginan karyawan untuk secara sukarela tetap bertahan dalam pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama. Sementara [11] menyatakan niat bertahan dapat dipahami sebagai kecenderungan atau keinginan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan pilihannya sendiri

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut [12] mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang mencerminkan hubungan antara anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri, yang berdampak pada keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sementara [13] menyatakan bahwa faktor-faktor organisasi yang memengaruhi komitmen organisasi meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan praktik sumber daya manusia yang berkaitan dengan penghargaan, gaji, pengembangan karier, serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan

Kualitas kehidupan kerja didasarkan pada persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik serta psikologis mereka di tempat kerja. Perusahaan atau tempat kerja memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengambil keputusan mengenai desain ruang kerja, pekerjaan dan memastikan bahwa lingkungan kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan. Ketika kualitas lingkungan atau kehidupan dalam pekerjaan memiliki kualitas yang sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena mereka sadar akan setiap aspek dari lingkungan kerja mereka, baik yang terlihat maupun tidak. Hal ini akan mengurangi harapan mereka dalam bekerja, dan pada akhirnya akan membuat karyawan betah dalam bekerja

Ketika kualitas hidup di tempat kerja meningkat dan komitmen organisasi meningkat, hal ini menciptakan keinginan di antara karyawan untuk tetap bertahan di sebuah perusahaan dan meningkatkan keinginan untuk bekerja di perusahaan itu sendiri. Berdasarkan temuan ini, model penelitian berikut diusulkan:

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif mengenai bagaimana pendekatan *quality of work life* sebagai strategi *intention to stay* dengan penguatan komitmen organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bintang Perkasa Logistik Malang dan berlangsung dalam rentang waktu tiga bulan pada tahun 2025

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability* dengan populasi seluruh karyawan PT. Bintang Perkasa Logistik Malang yang berjumlah 43 orang. Dengan menggunakan teknik total *sampling* (sampel jenuh), seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis *skala Likert 5* poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), yang mengukur persepsi responden terhadap *quality of work life*, *intention to stay* dan komitmen organisasi. Indikator untuk variabel *quality of work life* mencakup partisipasi, lingkungan kerja, pertumbuhan dan perkembangan dan kompensasi. Sedangkan indikator *intention to stay* mencakup karyawan tidak pernah berniat meninggalkan perusahaan, karyawan memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan, karyawan akan tetap bertahan meskipun ada peluang yang lebih baik, karyawan merasa rugi jika berhenti dari pekerjaan saat ini. Sementara komitmen organisasi mencakup komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Smart Partial Least Square* (SmartPLS) versi 4. Agar memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, dapat disusun sebuah kerangka konseptual yang menggambarkan pendekatan *quality of work life* sebagai strategi *intention to stay* dengan penguatan komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : *Quality of Work Life* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (X2)
- H2 : Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay* (Y)
- H3 : *Quality of Work Life* (X1) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay* (Y)
- H4 : Komitmen Organisasi (X2) dapat memediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of Work Life* (X1) dan *Intention to Stay* (Y)

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Tanggapan Responden

No	Indikator	Rata-rata Jawaban
1.	Partisipasi	4,23
2.	Lingkungan Kerja	4,23
3.	Pertumbuhan dan Perkembangan	4,38
4.	Kompensasi	4,09
	Rata-rata Variabel <i>Quality of Work Life</i>	4,23
1.	Karyawan Tidak Pernah Berniat Meninggalkan Perusahaan	4,37
2.	Karyawan Tidak Pernah Memikirkan Untuk Mencari Perusahaan Lain	4,47
3.	Karyawan akan Tetap Bertahan Meskipun Ada Peluang Yang Lebih Baik	4,07
4.	Karyawan merasa rugi jika berhenti dari pekerjaan ini	4,14
	Rata-rata Variabel <i>Intention to Stay</i>	4,26
1.	Komitmen Afektif	4,20
2.	Komitmen Berkelanjutan	4,21
3.	Komitmen Normatif	4,05
	Rata-rata Variabel Komitmen Organisasi	4,15

Sumber: Data diolah (2025)

Pada tabel diatas hasil analisis statistik deskriptif terkait tanggapan responden menunjukkan total rata-rata variabel *Quality of Work Life* [14] berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 4,23, yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja karyawan pada PT. Bintang Perkasa Logistik Malang sangat baik. Pada analisis tersebut diketahui indikator pertumbuhan dan perkembangan memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,38. Sementara indikator yang memperoleh rata-rata terendah adalah indikator kompensasi yaitu 4,09 pada.

Variabel *intention to stay* memperoleh rata-rata yang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 4,26, dapat disimpulkan bahwa minat bertahan karyawan di PT. Bintang Perkasa Logistik Malang sangat tinggi. Pada hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa indikator karyawan akan tetap bertahan meskipun ada peluang yang lebih baik, memperoleh rata-rata terendah yaitu 4,07. Sementara, yang memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,37 pada indikator Karyawan Tidak Pernah Berniat Meninggalkan Perusahaan.

Pada variabel komitmen organisasi berada dalam kategori tinggi atau baik yaitu 4,15, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi di PT. Bintang Perkasa Logistik Malang sudah baik. Pada hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa indikator komitmen berkelanjutan memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,21. Sementara indikator yang memperoleh rata-rata terendah adalah komitmen normatif yaitu 4,05

3.2 Analisis Statistik Inferensial

A. Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading faktor sebesar 0,50

Tabel 2. *Outer Loading*

	<i>Intention to Stay</i>	Komitmen Organisasi	<i>Quality of Work Life</i>
X1.1.1			0.845
X1.1.2			0.816
X1.2.1			0.841
X1.2.2			0.833
X1.2.3			0.808
X1.3.1			0.841
X1.3.2			0.816
X1.3.3			0.904
X1.3.4			0.814
X1.4.1			0.823
X1.4.2			0.851
X1.4.3			0.857
X2.1	0.810		
X2.2	0.801		
X2.1	0.821		
X2.2	0.817		
X2.1	0.845		
X2.2	0.791		
X2.1	0.799		
X2.2	0.816		
Y1.1		0.813	
Y1.2		0.832	
Y1.3		0.811	
Y2.1		0.790	
Y2.2		0.730	
Y2.3		0.827	
Y3.1		0.805	
Y3.2		0.862	
Y3.3		0.811	

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity*, seluruh indikator telah memenuhi nilai *loading factor* di atas 0,70 sesuai dengan *rule of thumb* dalam analisis *Partial Least Squares* (PLS), yang berarti indikator-indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara akurat sehingga dinyatakan valid dalam mengukur konstruk masing-masing variabel

2. *Cross Loading*

Agar dianggap valid, nilai *cross loading correlation* untuk setiap variabel konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading correlation* pada variabel konstruk lainnya [15]

Tabel 3. *Cross Loading*

	<i>Intention to Stay</i>	Komitmen Organisasi	<i>Quality of Work Life</i>
X1.1.1	0.653	0.670	0.845
X1.1.2	0.643	0.578	0.816
X1.2.1	0.636	0.638	0.841
X1.2.2	0.657	0.591	0.833
X1.2.3	0.538	0.470	0.808

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.775>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

X1.3.1	0.745	0.677	0.841
X1.3.2	0.581	0.465	0.816
X1.3.3	0.792	0.833	0.904
X1.3.4	0.607	0.527	0.814
X1.4.1	0.647	0.684	0.823
X1.4.2	0.781	0.847	0.851
X1.4.3	0.638	0.676	0.857
X2.1	0.810	0.772	0.726
X2.2	0.801	0.550	0.652
X2.1	0.821	0.656	0.698
X2.2	0.817	0.683	0.577
X2.1	0.845	0.712	0.575
X2.2	0.791	0.737	0.529
X2.1	0.799	0.680	0.696
X2.2	0.816	0.655	0.714
Y1.1	0.740	0.772	0.614
Y1.2	0.718	0.832	0.611
Y1.3	0.613	0.811	0.590
Y2.1	0.657	0.790	0.581
Y2.2	0.544	0.730	0.542
Y2.3	0.788	0.827	0.666
Y3.1	0.692	0.805	0.731
Y3.2	0.690	0.862	0.690
Y3.3	0.646	0.811	0.624

Sumber: Data diolah (2025)

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk adalah:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extract (AVE)</i>
<i>Quality of Work Life</i>	0,952	0,967	0,702
<i>Intention to Stay</i>	0,926	0,927	0,660
Komitmen Organisasi	0,934	0,937	0,655

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel 4 tersebut, terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan reliabel.

Demikian pula nilai *composite reliability* nilainya lebih dari 0,70 sehingga variabel-variabel tersebut telah memenuhi persyaratan. Nilai AVE dari seluruh variabel juga telah memenuhi persyaratan, yaitu di atas 0,50, sehingga semua variabel telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid

B. Structural Model (Inner Model)

1. Uji *R-Square*

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Jika nilai *R-Square* sebesar 0,67, maka model dianggap memiliki kekuatan yang kuat. Jika nilai *R-Square* sebesar 0,33, maka model memiliki kekuatan yang moderat. Jika nilai *R-Square* sebesar 0,19, maka model dianggap tidak memiliki kekuatan yang signifikan

Tabel 5. *R-Square*

Indikator	<i>R-Square</i>
<i>Intention to Stay</i>	0,765
Komitmen Organisasi	0,611

Sumber: Data diolah (2025)

2. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* ≤ 0.05 dan nilai *T-Statistics* ≥ 1.96. Oleh karena itu, hipotesis diterima jika *t-statistik* > *t-tabel*. Berikut disajikan hasil perhitungan *path coefficient* (koefisien jalur) yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS 4

Tabel 6. *Path Coefficient*

Konstruk Hubungan	Original Sampel	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
<i>Quality of Work Life</i> -> <i>Intention to Stay</i>	0.339	2.596	0.005
Komitmen Organisasi -> <i>Intention to Stay</i>	0.546	4.346	0.000
<i>Quality of Work Life</i> ->Komitmen Organisasi	0.411	7.342	0.000
<i>Quality of Work Life</i> ->Komitmen Organisasi -> <i>Intention to Stay</i>	0,411	3.237	0,001

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No.	Konstruk Hubungan	Keterangan
H1	<i>Quality of Work Life</i> (X1) -> <i>Intention to Stay</i> (Y)	Diterima
H2	Komitmen Organisasi (X2) -> <i>Intention to Stay</i> (Y)	Diterima
H3	<i>Quality of Work Life</i> (X1) -> Komitmen Organisasi (X2)	Diterima
H4	<i>Quality of Work Life</i> (X1) ->Komitmen Organisasi (X2) -> <i>Intention to Stay</i> (Y)	Diterima

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. *Quality of Work Life* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* (H1), Komitmen Organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* (H2). *Quality of Work Life* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (H3). Selanjutnya Komitmen Organisasi dapat memediasi dan berpengaruh positif signifikan terhadap *Quality of Work Life* dan *Intention to Stay* (H4)

3.3 Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS, menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,339 (*t-statistics* = 2,596; *p-value* = 0,005 > 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk tetap bertahan di PT. Bintang Perkasa Logistik Malang. Hal ini memperkuat temuan [4] yang menyatakan bahwa *quality of work life* berkaitan dengan karakteristik organisasi yang meningkatkan kenyamanan karyawan dan produktivitas mereka dalam pekerjaan.

Pada PT. Bintang Perkasa Logistik Malang, aspek pertumbuhan dan perkembangan menjadi indikator dengan nilai tertinggi dalam *Quality of Work Life*[16]. Program pelatihan khusus bagi karyawan mekanik dan teknisi serta pemberian sertifikasi kepada karyawan bagian kantor telah berhasil meningkatkan persepsi karyawan terhadap pengembangan karir mereka, sehingga memperkuat keinginan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan

3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS, ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan PT. Bintang Perkasa Logistik Malang dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,546 (*t-statistics* = 4,346; *p-value* = 0,000 < 0,05). Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula *intention to stay* karyawan pada perusahaan.

Hubungan ini dapat dijelaskan melalui mekanisme psikologis di mana karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya mengembangkan koneksi emosional yang lebih dalam dengan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi di PT. Bintang Perkasa Logistik Malang, terutama komitmen berkelanjutan, menunjukkan bahwa karyawan telah mengembangkan kesadaran yang tinggi tentang biaya yang terkait dengan meninggalkan perusahaan. Mereka merasa telah berinvestasi waktu, tenaga, dan pikiran yang signifikan dalam perusahaan dan

merasa akan kehilangan banyak hal jika meninggalkan organisasi. Selain itu, komitmen afektif yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan memiliki keselarasan nilai dengan organisasi, sehingga memperkuat keinginan mereka untuk tetap bertahan

3.5 Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS, ditemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,753 ($t\text{-statistics} = 7,342$; $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi *quality of work life*, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat konsep yang dikemukakan [10] merumuskan komitmen organisasi sebagai konstruk psikologis yang menggambarkan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya yang berimplikasi pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Kualitas kehidupan kerja yang baik, yang tercermin dari partisipasi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan, serta kompensasi yang memadai, dapat memperkuat hubungan psikologis ini dan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi. Dalam konteks penelitian ini, tingginya pengaruh *Quality of Work Life* [17] terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa PT. Bintang Perkasa Logistik Malang telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, baik dalam aspek afektif, berkelanjutan, maupun normatif.

3.6 Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Intention to Stay* yang dimediasi Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS, menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap *intention to stay* karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,441 ($t\text{-statistics} = 3,237$; $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa komitmen organisasi secara efektif memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di PT. Bintang Perkasa Logistik Malang

Hasil ini mengindikasikan bahwa *Quality of Work Life* dapat meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan *Intention to Stay* mereka. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi di PT. Bintang Perkasa Logistik Malang, yang tercermin dari lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pertumbuhan karir, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kompensasi yang adil, telah memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi ini, pada gilirannya, memperkuat keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja yang baik membangun ikatan emosional dan psikologis karyawan dengan perusahaan (komitmen organisasi), yang kemudian meningkatkan keinginan mereka untuk tidak meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa upaya untuk meningkatkan *Intention to Stay* karyawan tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan *Quality of Work Life* secara langsung, tetapi juga melalui upaya untuk memperkuat Komitmen Organisasi karyawan.

4. Kesimpulan

Quality of work life terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada PT. Bintang Perkasa Logistik Malang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula niat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti *quality of work life* seperti partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pertumbuhan dan perkembangan, serta kompensasi yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bintang Perkasa Logistik Malang. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Kondisi kerja yang kondusif, kesempatan berkembang, dan kesesuaian kompensasi, membantu meningkatkan ikatan emosional karyawan dengan perusahaan. Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada PT. Bintang Perkasa Logistik Malang. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula niat mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil ini menegaskan pentingnya membangun komitmen karyawan sebagai strategi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *quality of work life* dan *intention to stay* pada PT. Bintang Perkasa Logistik Malang. Hal ini menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak hanya mempengaruhi *intention*

to stay secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan aspek komitmen organisasi sebagai faktor perantara yang penting

Referensi

- [1] M. E. Azhar, D. U. Nurdin, and Y. Siswadi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Hum. J. Ilmu Sos. Ekon. dan Huk.*, vol. 4, no. 1, pp. 46–60, Apr. 2020, doi: 10.30601/humaniora.v4i1.422.
- [2] S. S. Kemie and S. D. Purba, "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Manajemen Karir terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal Di Dalam Organisasi (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR)," *Equilib. J. Ekon.*, vol. 15, no. 1, pp. 177–194, 2019, [Online]. Available: <https://journal.uwks.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/581>
- [3] A. Trimurni, M. Ie, and H. Henny, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Minat Bertahan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi," *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, p. 447, Oct. 2021, doi: 10.24912/jmieb.v5i2.13318.
- [4] A. Hermawati and N. Mas, "Implementasi Quality Of Work Life Dan Keterlibatan Pekerjaan Berbasis Transglobal Leadership Sebagai Upaya Strategi Pencapaian Optimalisasi Kinerja Karyawan (Studi Koperasi Berprestasi Di Jawa Timur)," *J. Ris. Ekon. dan Manaj.*, vol. 17, no. 2, p. 163, Jan. 2018, doi: 10.17970/jrem.17.170202.ID.
- [5] T. A. J. Robbins, *Organizational Behavior*, 15th ed., vol. 11, no. 1. New Jersey: Pearson Education, 2013. [Online]. Available: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- [6] Survival, A. T. Noermijati, and D. W. Irawanto, "The Effect of Job Stress on Turnover Intention Mediated by Burnout and Demographic Characteristics as Moderation Variabel," *Manag. Syst.*, vol. 20, no. Quality-Access to Success, p. 171, doi: 10.1088/1751-8113/44/8/085201.
- [7] D. A. Nadler and E. E. Lawler, "Quality of work life: perspectives and directions," *Organ. Dyn.*, vol. 11, no. 3, pp. 20–30, Dec. 1983, doi: 10.1016/0090-2616(83)90003-7.
- [8] F. Luthans, *Organizational Behavior*, Twelfth. New York, NYC : Prentice-Hall International: McGraw-Hill, 1995. doi: 10.5005/jp/books/10358_23.
- [9] R. T. Mowday, C. S. Koberg, and A. W. & McArthur, "Psychology of Withdrawal Process : Test 's Intermediate of Mobley Model of Turnover Linkages in Two," *Acad. Journal, Manag.*, vol. 27, no. 1, pp. 79–94, 1984.
- [10] N. G. Castle, J. Engberg, R. Anderson, and A. Men, "Job satisfaction of nurse aides in nursing homes: Intent to leave and turnover," *Gerontologist*, vol. 47, no. 2, pp. 193–204, 2007, doi: 10.1093/geront/47.2.193.
- [11] Y. F. Siahaan, "Pengaruh Human Resources Management Practice Terhadap Employee Intention To Stay Pada Pt Media Nusantara Informasi (SINDO)," *Manaj. Atma Jaya*, vol. 11 nno. 2, pp. 1–23, 2014.
- [12] A. Meyer, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc., 1997. doi: Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781452231556>.
- [13] W. J. Nijhof, M. J. de Jong, and G. Beukhof, "Employee commitment in changing organizations: an exploration," *J. Eur. Ind. Train.*, vol. 22, no. 6, pp. 243–248, 1998, [Online]. Available: <http://dx.doi.org.proxy.kobson.nb.rs:2048/10.1108/03090599810224701>
- [14] A. Hermawati, C. Anam, and S. Suhermin, "Determining Strategy to Improve Human Resources Performance by Identifying Tourism Condition SMEs," *Acad. J. Interdiscip. Stud.*, vol. 9, no. 6, p. 228, Nov. 2020, doi: 10.36941/ajis-2020-0127.
- [15] U. Sekaran and R. Bougie, "Research Methods for Business: A Skill-Building Approach," *Leadersh. Organ. Dev. J.*, vol. 34, no. 7, pp. 700–701, Sep. 2013, doi: 10.1108/LODJ-06-2013-0079.
- [16] A. Hermawati and N. Mas, "Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance," *Int. J. Law Manag.*, vol. 59, no. 6, pp. 1143–1158, Nov. 2017, doi: 10.1108/IJLMA-08-2016-0070.
- [17] A. Hermawati, M. Martaleni, and T. Hendarto, "Maksimalisasi Kinerja Pegawai Dengan Efek Penguatan Kepuasan Kerja," *J. ILMU Ekon. Sos.*, vol. 12, no. 1, pp. 16–25, Apr. 2021, doi: 10.35724/jies.v12i1.3620.