

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang menentukan perubahan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Baron & Kreps yang dikutip oleh Retnowati (2003), dalam kegiatan apapun sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya seperti mesin, uang, dan bahan baku. Sumber Daya Manusia adalah pemegang peranan utama untuk menggerakkan dan memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang unggul adalah sumber daya manusia yang telah dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menarik, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya yang hebat (*superior*) yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing (Turban & Greening dalam Retnowati, 2003).

Sumber daya manusia merupakan pusat kinerja organisasi, kurangnya tenaga kerja dapat memiliki dampak besar pada pertumbuhan kinerja perusahaan dan akhirnya berdampak pada hasil bisnis suatu perusahaan. Oleh karena itu isu mengenai keluar masuk karyawan merupakan masalah penting yang dihadapi oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Hay Group, *the global management consulting firm* di Indonesia pada tahun 2012 tingkat keluar masuk karyawan di bidang industri retail naik secara perlahan. Dengan meningkatnya pasar kerja dan ramainya penjualan pada kuartal pertama, para pemilik retail melaporkan terdapat lebih banyak pergerakan dari pekerja. Pemilik retail melaporkan tingkat keluar masuknya karyawan rata-rata adalah 67% untuk pekerja paruh waktu dan ini meningkat 33% dari 2011.

Menurut Maryam Morse, *national reward practice leader of Hay Group's Retail practice*, tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi adalah pedang bermata dua. Di satu sisi itu adalah pertanda ekonomi membaik namun di satu sisi

perusahaan perlu menyediakan waktu dan sumber daya untuk perekrutan karyawan baru. Perusahaan retail biasanya sangat fokus pada profitabilitas sehingga biasanya mereka akan mencari pekerja paruh waktu yang hanya akan dipekerjakan pada saat laju pelanggan (*traffic customer*) tinggi yaitu pada saat musim sibuk (*peak season*).

Grafik 1.1
Survei Tingkat Keluar Masuk Karyawan (*Turnover*) Hay Group, 2012



Sumber: www.portalhr.com

Pada bulan Januari 2012, Perhimpunan Manajemen Sumberdaya Manusia (PMSM) mengadakan *HR Meet and Talk* yang membahas mengenai *compensations and benefits* (CNB). Dalam *HR Meet and Greet* ini, Nugroho Irawan dari Hay Group mengemukakan hasil riset CNB di Indonesia, yaitu tentang data tingkat pengurangan pegawai (*attrition rates*) di Indonesia, di mana rata-rata tingkat keluar masuk karyawan (*average employee turnover rate*) untuk industri komunikasi (*communications*) (8.0%), industri konstruksi dan material (*industrials-construction & materials*) (10.0%), kebutuhan konsumen (*consumer*

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

goods) (6,7%), finansial (*financial*) (8.0%), perlengkapan industri (*industrials-industrial goods*) (11.2%), perkebunan (*plantations*) (7.8%), serta pertambangan (*natural materials-natural resources* (mining)) sebesar 7.0%. Menurut Nugroho (dalam Bagaimana Tren CNB dan *Recruiting Intelligence* 2012?) tiga posisi yang tingkat keluar masuk pegawainya paling tinggi adalah produksi dan operasi, penjualan dan pemasaran serta mesin dan teknik.

Keluar masuknya pegawai mempengaruhi perusahaan dalam hal biaya, pengetahuan dan produktivitas. Berdasarkan sebuah studi dari *Society for Human Resource Management* (SHRM) tahun 2008, biaya untuk mengganti dan mempekerjakan staf baru mungkin mencapai 60% dari gaji tahunan karyawan, sedangkan biaya total penggantian, termasuk pelatihan dan hilangnya produktivitas, dapat berkisar dari 90% sampai 200% dari gaji tahunan pegawai (Jacobs, 2011:1).

Kehilangan karyawan menghambat pengembangan produk baru, mengganggu hubungan klien dan penundaan kiriman pelanggan. Penundaan produksi ditambah biaya yang harus dikeluarkan karena keluar masuknya pegawai secara negatif mempengaruhi kinerja bisnis.

Keputusan karyawan untuk keluar kerja adalah hal yang biasa terjadi dalam suatu perusahaan. Sebagian karyawan keluar atas keinginannya sendiri sedangkan sebagian lagi keluar atas permintaan atau tindakan dari perusahaan. Keluarnya karyawan dari suatu perusahaan disebabkan oleh berbagai macam alasan, diantaranya tidak puas terhadap pekerjaan, tidak puas terhadap yang mempekerjakan, kesempatan pengembangan karir dan promosi yang terbatas, kesempatan yang lebih baik di tempat lain, dan tidak setuju terhadap perubahan dan restrukturisasi organisasi (Jacobs, 2011:2).

Dalam perusahaan karyawan memutuskan untuk keluar kerja adalah hal yang lumrah terjadi. Namun demikian tinggi rendahnya tingkat keluar masuk karyawan merupakan indikator sehat atau tidaknya pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Dari berbagai bidang industri, industri retail adalah salah satu bidang dengan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi. PT.

Giordano Indonesia adalah salah satu perusahaan retail yang memiliki tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi.

PT. Giordano Indonesia adalah salah satu perusahaan retail dengan merek ternama di Indonesia. PT. Giordano Indonesia memiliki lebih dari 60 toko dan konter yang tersebar di seluruh Indonesia. Departemen penjualan mempekerjakan lebih dari 500 karyawan. Departemen penjualan terdiri dari karyawan temporer hingga Manajer Penjualan Regional. Sesuai dengan data yang berasal dari survey Hay Group tahun 2012, bahwa perusahaan retail bagian penjualan dan pemasaran memiliki tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, begitu pula dengan departemen penjualan PT. Giordano Indonesia memiliki tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi.

Pada bulan Maret 2012, salah satu area penjualan di PT. Giordano Indonesia yaitu Area Taufik mengadakan *training coach* untuk para kepala toko. Dalam *training coach* ini diungkapkan bahwa tingkat keluar masuk pegawai pada tahun 2011 sangat tinggi. Pada awal hingga pertengahan tahun 2011, HRD merekrut 395 pegawai tidak termasuk karyawan temporer 1 bulan (untuk musim sibuk saja). Banyaknya jumlah karyawan yang direkrut ini seharusnya menambah jumlah karyawan, namun nyatanya pada akhir tahun 2011 jumlah karyawan pada departemen penjualan hampir sama dengan jumlah karyawan pada awal tahun. Hal ini berarti bahwa jumlah karyawan yang keluar dan yang masuk adalah hampir sama.

Berdasarkan hasil angket yang diberikan oleh HRD kepada staff yang sudah mengajukan pengunduran diri, terdapat tiga alasan terbanyak mengapa mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Alasan pertama adalah mendapatkan pekerjaan lain, alasan kedua adalah beban kerja yang berat, dan alasan terakhir adalah karena merasa tidak puas terhadap atasan. Selain itu, pada tahun 2012 perusahaan mengadakan *mini survey level of happiness working* terhadap 142 karyawan tingkat *Customer Service Associate (CSA)* yaitu staf toko yang sudah menjadi pegawai tetap. Hasil survey menunjukkan 1,42% merasa antara bahagia dan tidak bahagia, 14,08% merasa bahagia dan sisanya 84,50 % merasa tidak bahagia.

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.1
Hasil Survei Tingkat Kebahagiaan Karyawan
PT. Giordano Indonesia, 2012

Kategori	Frekuensi	Presentase
Bahagia	20 orang	14,08%
Tidak Bahagia	120 orang	84,50%
Antara Bahagia dan Tidak Bahagia	2 orang	1,42%
Total	142 orang	100,0%

Sumber: HRD PT. Giordano Indonesia

Diagram 1.1
Tingkat Kebahagiaan pada Frontliner PT. Giordano Indonesia



Sumber: HRD PT. Giordano Indonesia

Posisi yang kosong secara keseluruhan menyebabkan penurunan produktivitas (Jacobs:2011). Karyawan yang masih bekerja akan memiliki pekerjaan ganda dan tanggung jawab ganda terhadap pekerjaan mereka. Bahkan saat posisi yang kosong akhirnya terisi oleh karyawan baru, kontribusi dari karyawan baru masih sedikit dan karyawan lama masih harus memberikan pengarahan pada karyawan baru.

Dalam perusahaan retail, terutama untuk karyawan yang bekerja di lapangan (dalam hal ini adalah toko) pekerjaan akan sangat tergantung pada kuantitas dari tenaga kerja yang ada. Kurangnya karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk pekerjaan operasional sebagian besar bisa dilakukan oleh 2 hingga 3 orang karyawan, namun, di Giordano tugas utama dari setiap karyawan yang bertugas di toko adalah melakukan pelayanan (*service*) terhadap pembeli. Hal ini tidak dapat secara mudah digantikan oleh orang lain. Setiap toko memiliki jumlah minimal pegawai, jumlah ini mempengaruhi jumlah pegawai yang bekerja pada *shift* pagi-sore dan *shift* siang-malam. Kurangnya pekerja terutama dapat berimbas pada besarnya biaya lembur yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut data dari HRD, besarnya biaya lembur yang dikeluarkan selama bulan Januari hingga Maret 2013 melebihi target lembur yang disediakan oleh perusahaan, yaitu melebihi 5% dari total gaji karyawan toko.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa keluar masuknya karyawan yang terjadi di PT. Giordano Indonesia mempengaruhi besarnya biaya lembur yang dikeluarkan oleh perusahaan. Untuk mengatasi masalah lembur ini akhirnya perusahaan mengadakan rekrutmen besar-besaran pada tanggal 11 Juni 2012 di Jakarta. Di Kota Bandung sendiri diadakan rekrutmen yang menghasilkan 25 orang karyawan baru.

Responden yang akan terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di area Taufik, yaitu area Bandung dan Cirebon. Pemilihan area Taufik dilakukan karena beberapa alasan antara lain adalah area Taufik memiliki jenjang karir yang cukup lengkap, area ini merupakan area pendukung yang berarti bahwa penjualan yang dihasilkan dari area ini menjadi pendukung tercapainya target penjualan tahunan se-Indonesia dan yang terpenting area ini memiliki tingkat keluar masuk karyawan yang cukup tinggi. Dalam 1 tahun terdapat tiga kali musim sibuk yaitu liburan sekolah sekitar bulan Juni sampai Juli, libur hari raya idul Fitri, dan libur natal hingga imlek yaitu bulan Desember hingga awal Februari. Pergerakan keluar pegawai biasanya terjadi saat musim non sibuk dan setelah keluarnya bonus tahunan sekitar bulan Februari. Tabel 1.2 menampilkan jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh area Taufik. pada tabel 1.2 terlihat selisih

pegawai yang diperlukan saat musim sibuk dengan musim non sibuk yaitu sebesar 7 orang pegawai yang biasanya menjadi karyawan temporer. Tabel 1.3 menampilkan laju keluar masuk karyawan di area Taufik pada bulan April 2012 hingga bulan Maret 2013 (tidak termasuk karyawan temporer).

Tabel 1.2
Kebutuhan Karyawan Area Taufik

Toko	Musim Sibuk	Selain Musim Sibuk	Selisih
Bandung Super Mall	13 orang	12 orang	1 orang
Istana Plaza	9 orang	8 orang	1 orang
Metro Bandung Indah Plaza	6 orang	6 orang	0
Sogo Paris Van Java	6 orang	6 orang	0
Bandung Indah Plaza	8 orang	7 orang	1 orang
Cihampelas walk	7 orang	6 orang	1 orang
Cirebon Super Blok	9 orang	8 orang	1 orang
Paris Van Java	10 orang	9 orang	1 orang
Fesitval Citylink	8 orang	7 orang	1 orang
Total	76 orang	69 orang	7 orang

sumber : HRD PT. Giordano Indonesia

Tabel 1.3
Laju Keluar Masuk Karyawan PT. Giordano Indonesia Area Taufik

Bulan/Tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk
April 2012	6 orang	3 orang
Mei 2012	5 orang	2 orang
Juni 2012	1 orang	1 orang
Juli 2012	2 orang	3 orang
Agustus 2012	-	-
September 2012	3 orang	2 orang
Oktober 2012	4 orang	2 orang

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

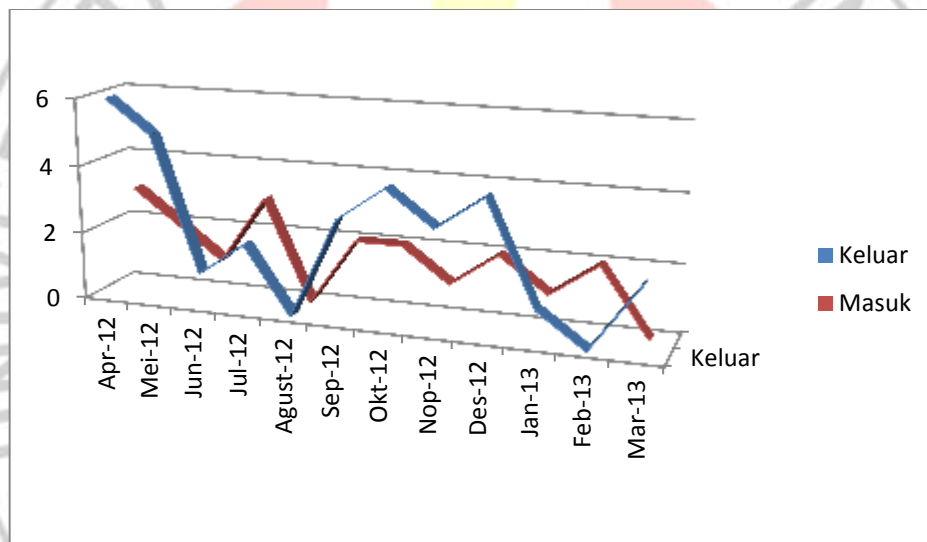
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

November 2012	3 orang	1 orang
Desember 2012	4 orang	2 orang
Januari 2013	1 orang	1 orang
Februari 2013	-	2 orang
Maret 2013	2 orang	-
Jumlah	31 orang	19 orang

Sumber: HRD PT. Giordano Indonesia

Grafik 1.2

Laju Keluar Masuk Karyawan PT. Giordano Indonesia Area Taufik



Sumber : HRD PT. Giordano Indonesia

Langkah yang diambil oleh PT. Giordano untuk mengatasi masalah keluar masuk pegawai selain dengan mengadakan rekrutmen besar-besaran adalah seiring dengan bertambahnya jumlah karyawan, maka karyawan (terutama kepala toko) tidak diperbolehkan lagi menahan staff untuk pulang. Lembur hanya diperbolehkan bila memang ada kepentingan mendesak. Perusahaan juga mengencarkan promosi untuk jabatan *Senior Customer Service Associate* (SCSA). SCSA ini adalah orang-orang yang akan menjadi kepala toko. Sebelum pengencaran promosi ini setiap toko biasanya hanya memiliki dua SCSA yang berarti hanya ada dua kepala toko. Hal ini menyebabkan kedua kepala toko ini

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

harus menjalani *fullshift* minimal sekali dalam seminggu karena bila salah satu SIC libur maka yang lain harus bekerja penuh di toko.

Perusahaan juga mengadakan penyesuaian pendapatan setiap tahun yang biasanya menghasilkan keputusan kenaikan gaji karyawan. Kenaikan gaji karyawan merupakan cara untuk menghindari keluarnya karyawan karena berdasarkan studi SHRM tahun 2008 (Eliza, 2011), perusahaan retail biasanya tidak memberikan upah besar pada karyawannya sehingga perbedaan besaran gaji yang kecil sekalipun dapat menjadi faktor pendukung keluar atau tidaknya karyawan dari perusahaan.

Berikut ini merupakan perencanaan perbaikan sistem kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi tingkat keluar masuknya pegawai:

Tabel 1.4
Perencanaan Perbaikan Kerja PT. Giordano Indonesia, 2012

Kekuatan	Area yang akan ditingkatkan
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jalur karir yang jelas ➤ Tim kerja yang baik ➤ Peningkatan pengetahuan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perilaku kepala toko ➤ Ketidakseimbangan hidup ➤ Terlalu stress ➤ Perlakuan yang tidak adil ➤ Kerja rodi ➤ Upah

Sumber: HRD PT. Giordano Indonesia

Rencana perbaikan kerja tersebut diharapkan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Fishbein dan Ajzen (1975) mendefinisikan intensi sebagai penempatan diri individu dalam dimensi probabilitas subjektif yang melibatkan dirinya dan beberapa perilaku. Intensi dalam melakukan sesuatu bagaimanapun mengarah pada probabilitas subjektif seseorang yang akan membuat seseorang melakukan suatu perilaku.

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Intensi dapat mengarah secara nyata pada pengambilan keputusan untuk keluar kerja. Meskipun intensi keluar kerja dan perilaku keluar kerja yang sebenarnya diukur secara terpisah, namun intensi secara umum telah dianggap sebagai proses kognitif akhir dalam proses pengambilan keputusan untuk keluar kerja dan yang terpenting adalah variabel kognitif ini memiliki efek langsung terhadap perilaku keluar kerja yang sebenarnya (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978).

Untuk mengurangi intensi keluar kerja pada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan bekerja. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Harrison (Kewley dan Kerce, 2006:205) peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan berkontribusi langsung dalam mengurangi tingkat keluarnya karyawan dan absensi karyawan, memacu peningkatan produktivitas dalam beberapa kondisi, dan membantu menciptakan angkatan kerja yang loyal dan terlatih dengan baik yang akan lebih bijaksana dan mampu beradaptasi terhadap perubahan.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (EWON) pada tahun 2001 mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai hasil akhir yang didapat dari menjadi pekerja seutuhnya dengan menciptakan tidak hanya lebih banyak pekerjaan tapi juga menciptakan pekerjaan yang lebih baik (Lozanno, 2005)

Harvey dan Brown seperti dikutip oleh Chairunisa (2010:4) menyatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja mencoba untuk memperbaiki kualitas kehidupan para karyawan, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tetapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri para karyawan sehingga intensi keluar kerja karyawan akan berkurang. Kebijakan-kebijakan yang diambil oleh PT. Giordano Indonesia seperti yang telah diuraikan sebelumnya merupakan beberapa bentuk peningkatan kualitas kerja untuk karyawan.

Kualitas kehidupan kerja memiliki konsep yang dekat dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kebahagiaan dalam bekerja (*happiness at work*). Kebahagiaan dalam bekerja secara tradisional didefinisikan sebagai produk yang

potensial dari hasil positif dari kerja daripada cara untuk kesuksesan dalam bekerja (Boehm and Lyubomirsky, 2008). Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai tingkat efek positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan atau situasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Rethinam dan Maimunah, 2008)

Hubungan antara kepuasan kerja dan kebahagiaan dengan kualitas kehidupan kerja dapat seperti yang dijelaskan oleh Sirgy, dkk (2001) adalah bahwa fokus dari kualitas kehidupan kerja adalah melebihi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja melibatkan efek dari tempat kerja pada kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan dalam kehidupan non-kerja dan kepuasan terhadap hidup secara keseluruhan, kebahagiaan personal dan subjective well-being.

Kualitas kehidupan kerja adalah masalah yang seharusnya sangat diperhatikan oleh organisasi. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja diharapkan peran serta karyawan terhadap organisasi dapat ditingkatkan. Kualitas kehidupan kerja menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairunisa (2010) bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover*, hal ini berarti bila karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi maka kemungkinan karyawan tersebut menginginkan keluar dari perusahaan tersebut adalah kecil.

Meningkatkan kualitas kehidupan kerja tidak hanya berfokus pada lebih banyak pekerjaan melainkan pekerjaan yang lebih baik. Dibutuhkan usaha yang lebih besar lagi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi semua termasuk kesetaraan kesempatan bagi penyandang cacat, kesetaraan gender, organisasi pekerjaan yang baik dan fleksibel dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal, pembelajaran sepanjang hidup, kesehatan dan keamanan kerja, keterlibatan pekerja dan keberagaman dalam kehidupan kerja (European Commission, 2001)

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja Pada *Frontliner* di PT. Giordano Indonesia”.

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

B. Rumusan Masalah

Meskipun beberapa kebijakan telah diambil dalam rangka mengurangi tingakt keluar masuk karyawan namun demikian masih banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Beberapa kebijakan yang telah diambil perusahaan berhubungan dengan uang, yaitu peningkatan gaji dan pemberian bonus. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang setelah adanya peningkatan gaji dan pemberian bonus, masih terdapat cukup banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Kewley dan Kerce (2006:189) pada masa sekarang, karyawan lebih berpendidikan daripada karyawan dulu. Karyawan menginginkan kebermaknaan dan pertumbuhan dalam pekerjaan mereka bukan hanya upah dan keuntungan finansial lainnya. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah kualitas kehidupan kerja karyawan yang didalamnya terdiri dari banyak faktor (bukan hanya faktor finansial) dapat menjadi alasan karyawan mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya di PT. Giordano Indonesia.

Adapun rumusan masalah yang akan menjadi pusat dari penelitian adalah:

1. Bagaimana gambaran umum Kualitas Kehidupan Kerja pada *frontliner* PT. Giordano Indonesia?
2. Bagaimana gambaran umum intensi keluar kerja pada *frontliner* PT. Giordano Indonesia?
3. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi keluar kerja pada masing-masing tingkat jabatan *frontliner* PT. Giordano Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empirik mengenai:

1. Kualitas kehidupan kerja pada *frontliner* PT. Giordano Indonesia.
2. Intensi keluar kerja pada *frontliner* PT. Giordano Indonesia.
3. Seberapa besar taraf hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi keluar kerja pada *frontliner* PT. Giordano Indonesia.

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sehingga berguna:

1. Bagi Bidang Ilmu Psikologi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahasan di bidang psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas dan memperdalam wawasan serta pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi yang telah penulis dapatkan dalam perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan input bagi perusahaan dalam mengembangkan dan mengevaluasi sistem manajemen sumber daya manusia bagi karyawan dan terutama untuk dapat mengurangi tingkat keluar masuk karyawan dalam perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I Merupakan pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Memuat teori-teori yang mendasari penelitian, kerangka berpikir, asumsi dan hipotesis yang melandasi penelitian ini.

BAB III Merupakan bahasan mengenai metodologi penelitian, populasi dan sampel penelitian, prosedur pengolahan data, pengolahan data dan analisis data.

BAB IV Merupakan bab yang memuat mengenai hasil dan pembahasan penelitian.

BAB V Kesimpulan dan rekomendasi dari hasil penelitian