

**PERAN *AFFECTIVE COMMITMENT* SEBAGAI MEDIATOR  
HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *TURNOVER  
INTENTION***

Nama : Cindy Claudia Soen  
Jurusan/ Program Studi : Psikologi  
Pembimbing I : Dr. Dra. L. Verina Halim Secapramana M.M.  
Pembimbing II : Listyo Yuwanto, S.Psi., M.Psi.

**ABSTRAK**

*Turnover intention* yang tinggi dapat menurunkan performa kerja karyawan oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan yang dimilikinya agar tidak memiliki *turnover intention*. *Turnover intention* bergantung terhadap *quality of work life*. Disamping menurunkan *turnover intention*, *quality of work life* dapat meningkatkan *affective commitment*. Dengan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka akan membuat seseorang tetap bertahan dalam suatu organisasi karena adanya rasa memiliki dan keinginan untuk tetap tinggal. *Affective commtment* dapat ditingkatkan melalui penerapan *quality of work life* yang positif. *Quality of work life* merupakan konstruk dengan multidimensi (Mosadeghrad, 2013).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuisioner dan didukung dengan data hasil wawancara. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak berjumlah 105 karyawan yang bekerja di PT.X. Teknik pengujian hipotesis yang digunakan adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil dari pengujian adalah *affective commitment* berperan sebagai mediator parsial hubungan antara *quality of work life* dan *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar – 0,310 dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sebesar – 0,132 dengan nilai t hitung (-5,16) lebih besar dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96. Kesimpulannya, *quality of work life* dapat mencegah terjadinya *turnover intention* dan *affective commitment* saja belum optimal sebagai mediator hubungan antara *quality of work life* dan *turnover intention* sehingga diperlukan komitmen lainnya seperti *normative commitment* dan *continuance commitment*.

**Kata kunci :** *Quality of Work Life, Affective Commitment, Turnover Intention.*

# **THE MEDIATING ROLE OF AFFECTIVE COMMITMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND TURNOVER INTENTION**

Name : Cindy Claudia Soen  
Dicipline/ Study Program: Psychology  
Contributor I : Dr. Dra. L. Verina Halim Secapramana M.M  
Contributor II : Listyo Yuwanto, S.Psi., M.Psi.

## **ABSTRACT**

Employee turnover can indicate lower organizational performance therefore, organization need to take a serious action to relook and control the turnover rates. Turnover can be measured by turnover intention and depends on affective commitment. Affectice commitment can reduce turnover intention as higher level of affective commitment, employee feel emotionally attached and has a desire to remain a part of the organization. Improving quality of work life can have a impact on affective commitment as quality of work life is a multidimensional construct (Mosadeghrad, 2013).

The purpose of this research is to gain a better understanding of the mediating role of affective commitment in the relationship between quality of work life and turnover intetion. Data in this research are collected by questionnaire among 110 full time and part time employees through a convinence sampling method. Data were analyzed by path analysis. The results of this research indicated that affective commitment can mediate the relationship between quality of work life and turnover intetion. moreover, the results showed affective commitment as partial mediator as quality of work life can affect turnover intention with/without affective commitment. Quality of work life correlated with turnover intention – 0,310 ( $p < 0,05$ ) and the correlation between quality of work life and turnover intention through affective commitment is – 0,132 ( $p < 0,05$ ).

**Keywords :** *Quality of Work Life, Affective Commitment, Turnover Intention*