

**QUALITY OF WORK LIFE PADA TURNOVER INTENTION DI
PERUSAHAAN START-UP, ADAKAH PENGARUHNYA?
(STUDI KASUS PADA PT XYZ - BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN)**

Rizka Nugraha Pratikna
Universitas Katolik Parahyangan
Email : rizka.nugraha.p@unpar.ac.id

Nadelia Rachma Purwadhita Budiarto
Email : nadelia.rachma@gmail.com

Regi Sanjaya
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa
Email : regi_sanjaya@ithb.ac.id

Ronny Gunawan
Universitas Katolik Parahyangan
Email : ronny.gunawan@unpar.ac.id

ABSTACT

The industry of startup companies is currently evolving in Indonesia and the founder is dominated by Y generation - the senior millennial generation. Majority, millennials will be standing in one company for just 2 -3 years. Only one tenth stated will be loyal for more than ten years in the company (Utomo, 2019). Turnover is the number of employees that leave the organization (Lekatompessy on Prawitasari, 2014). Turnover intention went up before turnover , that is employee's behavior to leave the present company and find another work opportunity at the other company (Handoko, 2008). Quality of work life is the improvement of working conditions and organization to meet the employees' needs (Lau & May, 1998). PT XYZ is one of the start-up companies in Indonesia since 2015. This is a descriptive research that has the aim to know the effect of quality of work life on turnover intention, based on PT XYZ's employees' perception. The research was healed on 46 employees as the research population with quantitative data processing using SPSS 20. The result can be shown by the equalization $Y = 52,021 - 0,820X + \text{error}$. It means there is a negative effect of Quality of work life on turnover intention, based on PT XYZ's employees' perception. The suggestion to decrease turnover intention is the clarity of employees' tasks and responsibilities as one of quality of work life indicators.

Keywords : start-up, quality of work life, turnover intention

ABSTRAK

Perusahaan rintisan (*start-up*) kian berkembang di Indonesia, dengan para pendiri usahanya yang didominasi oleh generasi Y -generasi *senior millennial*. Hampir seluruh generasi *millennial* hanya akan bertahan di suatu perusahaan selama 2-3 tahun, hanya 1 dari 10 yang menyatakan akan bertahan lebih dari 10 tahun di perusahaan (Utomo, 2019). *Turnover* merupakan jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi (Lekatompessy dalam Prawitasari, 2014). *Turnover* diawali dengan *turnover intention*, yaitu perilaku karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan

kerja di perusahaan lain (Handoko, 2008). *Quality of work life* merupakan peningkatan kondisi kerja dan organisasi terkait dengan kebutuhan karyawan (Lau & May, 1998). PT XYZ adalah salah satu perusahaan rintisan di Indonesia yang didirikan sejak tahun 2015. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, dengan tujuan ingin mengetahui bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT XYZ. Penelitian dilakukan pada 46 karyawan yang merupakan populasi penelitian dengan pengolahan data secara kuantitatif menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian ini dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier sederhana $Y = 52,021 - 0,820X + \text{error}$. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh secara negatif dari *quality of work life* terhadap *turnover intention*, berdasarkan persepsi karyawan di PT XYZ. Saran yang diberikan untuk menekan *turnover intention* karyawan adalah kejelasan tugas dan tanggung jawab karyawan, yang merupakan salah satu indikator dalam *quality of work life*.

Kata kunci : rintisan, *quality of work life*, *turnover intention*

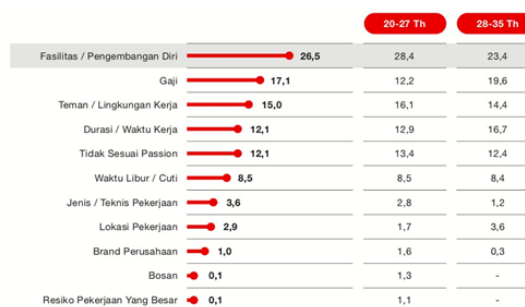
LATAR BELAKANG

Perusahaan rintisan (*start-up*) kian berkembang di Indonesia, yang merupakan negara dengan jumlah perusahaan rintisan kelima besar dunia (<https://investor.id/finance/indonesia-peringkat-5-dunia-startup-terbanyak>).

Secara umum, perusahaan rintisan yang ada mayoritas dapat dikelompokkan menjadi tiga bidang, yaitu *e-commerce*, bidang *financial technology*, dan bidang *game*. Hal menarik lainnya adalah bahwa para pendiri usaha rintisan tersebut didominasi oleh generasi Y (Zaky, et al., 2018) sebagai senior *millennial* (Budiati, et al., 2018). Oleh karena itu, banyak perusahaan rintisan yang karyawannya juga tergolong dalam generasi tersebut. Berdasarkan laporan Indonesia *Millennial*, hampir seluruh generasi *millennial* hanya akan bertahan di suatu perusahaan selama 2-3 tahun, hanya 1 dari 10 yang menyatakan akan bertahan

lebih dari 10 tahun di perusahaan (Utomo, 2019). Generasi *millennial* memiliki keinginan tinggi untuk berpindah ke perusahaan lain. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan kaum *millennial* dalam perpindahan perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1
Faktor Pertimbangan Generasi *Millennial* Berpindah Perusahaan (%)



Sumber: Utomo, 2019

Berdasarkan gambar 1, angka tertinggi ada pada faktor bahwa fasilitas/pengembangan diri dianggap kurang memenuhi kebutuhan para *millennial*.

Turnover merupakan jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi (Lekatompessy dalam Prawitasari, 2014). *Turnover* diawali oleh *turnover intention*, yaitu perilaku karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja di perusahaan lain (Handoko, 2008). Beberapa hal yang perlu dilakukan perusahaan ketika karyawannya meninggalkan tempat kerja adalah mencari pengganti karyawan tersebut dengan melakukan *recruitment* dan *selection* lalu kemudian memberikan orientasi pada awal masa kerja serta pelatihan yang sesuai. Berdasarkan *Human Resource Planning*, kondisi tersebut dapat dikategorikan dalam kondisi lebih besarnya *demand* daripada *supply* sebagai hasil dari kegiatan mencocokkan *demand* dan *supply* dalam perusahaan, yaitu pekerjaan dan tenaga kerja (Mondy & Martocchio, 2016). Hal tersebut tentunya mengakibatkan perusahaan perlu mempertimbangkan dan mengalokasikan biaya lebih banyak setiap kali hal ini terjadi.

Quality of work life adalah bentuk tanggapan suatu organisasi dalam prosesnya, berupa pengembangan mekanisme yang memungkinkan karyawan membuat keputusan dalam merancang kehidupannya di tempat kerja (Robbins

dalam Kheradmand, et al., 2010). Di sisi lain, Lau & May (1998) menyampaikan bahwa *quality of work life* merupakan peningkatan kondisi kerja dan organisasi terkait dengan kebutuhan karyawan (Lau & May, 1998). Salah satu hal yang terkait dengan terciptanya *quality of work life* adalah fasilitas/pengembangan diri.

PT XYZ adalah salah satu perusahaan rintisan di Indonesia yang didirikan sejak tahun 2015 di bidang penyewaan *co-working space* atau ruang kerja bersama. Ruang kerja yang disewakan adalah ruang komunal untuk masyarakat Indonesia. Macam-macam jenis ruangan yang ditawarkan adalah *co-working space*, ruang rapat, dan ruang yang bisa digunakan untuk acara yang bersifat umum. PT XYZ memiliki kondisi serupa dengan pemaparan sebelumnya. Kaum *millennial* mendominasi tenaga kerja di dalam perusahaan ini dan berdasarkan hasil wawancara, *turnover* di perusahaan ini dirasa tinggi karena berdasarkan hasil pencatatan internal, waktu terpanjang bagi karyawan yang bertahan sebagian besar adalah tiga tahun.

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan hal tersebut, salah satunya adalah penelitian oleh Negara & Nurtjahjanti (2012) yang memperoleh hasil bahwa

quality of work life berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Surienty, et.al (2014). Sebagian besar penelitian dilakukan dengan sampel beragam, hanya dikategorikan sebagai karyawan perusahaan tertentu. Namun, perusahaan yang menjadi objek penelitian kami memiliki mayoritas karyawan yang merupakan kaum/generasi *millennial*. Berdasarkan informasi yang dipaparkan di atas, kami melakukan penelitian dengan mengangkat topik tentang pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT XYZ.

TINJAUAN PUSTAKA

Quality of work life dapat diartikan sebagai strategi tempat kerja yang diharapkan mendukung serta memelihara kepuasan karyawan. Tujuan dari terciptanya strategi ini adalah meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan (Lau & May, 1998). Walton (1980) menyampaikan bahwa *quality of work life* memiliki delapan hal utama yaitu *adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, the total life*

space, dan social relevance.

Turnover intention diartikan sebagai kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain (Whitman dalam Gunawan & Sutanto, 2013). Tiga hal yang terkait dengan *turnover intention* yaitu *thinking of quitting, intention to search, dan intention*.

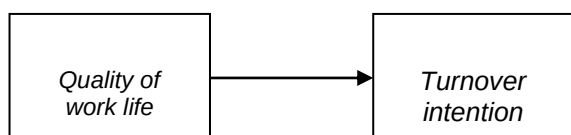
Ketidakpuasan terhadap kehidupan kerja merupakan masalah yang akan berpengaruh bagi hampir seluruh pekerja di satu waktu atau lain waktu, yang akan berdampak pada individu itu sendiri (Walton, 1980). Dari hal tersebut, dapat dikatakan *quality of work life* dapat berdampak pada tinggi atau rendahnya *turnover intention* karyawan di perusahaan (Mobley dalam Mahdi, et.al, 2012).

Beberapa penelitian terdahulu memaparkan bahwa *turnover intention* memiliki keterkaitan dengan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Negara & Nurtjahjanti (2012), *quality of work life* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*, bila *quality of work life* meningkat maka *turnover intention* menurun. Almalki et al. (2012) menemukan indikasi bahwa *quality of work life* yang rendah menyebabkan tingginya

turnover intention. Hasil penelitian yang senada dengan Negara & Nurtjahjanti diungkapkan oleh Surienty, et.al (2014) dengan topik penelitiannya *Quality of work life and Turnover intention: A Partial Least Square (PLS) Approach*. Lebih lanjut, Nasabi & Bastani (2018) mengkonfirmasi juga bahwa *quality of work life* berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Alzamel et al. (2020) menegaskan bahwa ada hubungan berlawanan arah yang signifikan antara *Quality of work life (QWL)* dan *Turnover intention (TI)*. Temuan mereka juga menjelaskan bahwa *work design, work context, work world, and home/work life* berdampak pada *turnover intention*.

Berdasarkan informasi, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan PT XYZ dengan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pengolahan Penulis

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif dari *quality of work life* terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif. Sesuai dengan penyampaian Sekaran & Bougie (2016) bahwa:

“Descriptive studies are often designed to collect data that describe characteristics of objects (such as persons, organizations, products, or brands), events, or situations.”

Penelitian ini menggambarkan situasi perusahaan yang diteliti dan analisis terkait hal tersebut. Kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* berdasarkan persepsi karyawan.

Data primer yang digunakan merupakan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan PT XYZ. Responden terdiri dari 46 karyawan yang aktif bekerja di perusahaan. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS sehingga diketahui valid atau tidaknya pernyataan yang disampaikan dengan kriteria uji validitas adalah $R \geq 0,3$ (Sugiyono, 2015). Selanjutnya juga dilakukan uji reliabilitas

menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan nilai $>0,8$ untuk kategori *reliable* (Sekaran & Bougie, 2016). Hal ini dilakukan untuk masing-masing variabel, baik *quality of work life* maupun *turnover intention*.

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan adalah:

1. Observasi perusahaan, literatur *review*, perumusan masalah penelitian
2. Pengumpulan data dari responden, berikut tambahan data dari hasil wawancara yang dilakukan
3. Pengolahan Data, menganalisis dan kesimpulan

Variabel *quality of work life* memiliki beberapa dimensi variabel dan indikator sebagai berikut (Walton, 1980):

1. *Adequate and fair compensation*, dengan indikator: Kesesuaian gaji, keseimbangan imbalan, partisipasi perusahaan dalam hasil kerja, dan kesesuaian tunjangan
2. *Safe and healthy environment*, dengan indikator: kesesuaian jam kerja, beban kerja rendah, teknologi yang mudah digunakan saat bekerja, kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi dan tingkat kelelahan rendah

3. *Development of human capacities*, dengan indikator: adanya otonomi dalam bekerja, pentingnya tugas/pekerjaan yang dilakukan karyawan, rendahnya polivalensi-yaitu melakukan beberapa tugas dalam satu waktu, adanya evaluasi kinerja, dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas karyawan
4. *Growth and security*, dengan indikator: professional *growth* karyawan yang dijamin perusahaan, penyelenggaraan pelatihan secara berkala di perusahaan, intensitas/frekuensi pengunduran diri rendah dan adanya dorongan dari perusahaan untuk melanjutkan pendidikan
5. *Social integration*, dengan indikator: rendahnya tingkat diskriminasi, hubungan interpersonal yang baik di perusahaan, adanya komitmen yang tinggi dalam tim, dan penerimaan perusahaan terhadap ide karyawan
6. *Constitutionalism*, dengan indikator: Hak-hak karyawan dipenuhi, kebebasan karyawan dalam berekspresi dijalankan, norma dan aturan disepakati bersama karyawan, rasa hormat perusahaan terhadap individu
7. *The total life space*, dengan indikator: pengaruh pekerjaan pada rutinitas keluarga, pengaruh pekerjaan pada

waktu luang, serta waktu kerja dan istirahat yang cukup

8. *Social relevance*, dengan indikator: kebanggaan karyawan pada pekerjaan, citra perusahaan baik di masyarakat, ada *community interaction*-kontribusi perusahaan pada masyarakat, kualitas produk/jasa perusahaan baik, dan cara perusahaan memperlakukan karyawannya baik.

Variabel *turnover intention* dilihat dari beberapa dimensi variabel dan indikator sebagai berikut (George & Jones, 2002):

1. *Thinking of quitting*, dengan indikator: intensitas/frekuensi timbulnya pikiran untuk keluar yang tinggi, adanya keuntungan non-finansial jika keluar dari perusahaan, dan adanya keuntungan finansial jika keluar dari perusahaan
2. *Intention to search*, dengan indikator: intensitas/frekuensi timbulnya pikiran untuk mencari pekerjaan lain yang lebih tinggi, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, jumlah alternatif pekerjaan yang sesuai keinginan karyawan cukup banyak, jumlah alternatif pekerjaan yang mungkin didapatkan cukup banyak, dan adanya keuntungan pekerjaan di perusahaan baru jika dibandingkan dengan perusahaan lama

3. *Intention to quit*, dengan indikator besarnya niat untuk keluar dari perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan metode penelitian yang dipaparkan sebelumnya, kami telah melakukan pengolahan data dari 46 responden sebagai berikut:

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS untuk variabel *quality of work life*:

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Variabel *Quality of work life*

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi
QL 1	0,795
QL 2	0,798
QL 3	0,719
QL 4	0,853
QL 5	0,716
QL 6	0,837
QL 7	0,752
QL 8	0,763
QL 9	0,761
QL 10	0,703
QL 11	0,722
QL 12	0,7
QL 13	0,695
QL 14	0,657

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi
QL 15	0,584
QL 16	0,596
QL 17	0,649
QL 18	0,611
QL 19	0,714
QL 20	0,738
QL 21	0,750
QL 22	0,619
QL 23	0,698
QL 24	0,602
QL 25	0,672
QL 26	0,721
QL 27	0,700
QL 28	0,722
QL 29	0,703
QL 30	0,761
QL 31	0,763
QL 32	0,752
QL 33	0,837
QL 34	0,716
QL 35	0,853
QL 36	0,719
QL 37	0,798
QL 38	0,795

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20

Sesuai dengan kriteria yang disampaikan sebelumnya, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai $\geq 0,3$

Hasil uji untuk variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi
TI 1	0,829
TI 2	0,738
TI 3	0,709
TI 4	0,810
TI 5	0,760
TI 6	0,786
TI 7	0,803
TI 8	0,816
TI 9	0,793

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20

Hasil uji yang telah dilakukan untuk keseluruhan pernyataan memiliki nilai $\geq 0,3$, oleh karena itu dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel *Quality of work life* adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Quality of Life*

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.976	38

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20

Nilai Cronbach's Alpha $> 0,8$, maka dapat dinyatakan reliabel

Hasil uji reliabilitas untuk variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.921	9

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20

Hal ini berarti reliabel dengan nilai Nilai Cronbach's Alpha > 0,8.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh variabel *quality of work life* terhadap *turnover intention*, penerapan regresi linier sederhana digunakan dan software SPSS kemudian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	52.021		31.299	.000
	<i>Quality of Work Life</i>	-.206	-.820	-9.516	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20

Persamaan regresi yang didapat berdasarkan hasil olahan tersebut adalah :

$$Y = 52,021 - 0,820X + \text{error}$$

Quality of work life berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa berdasarkan persepsi karyawan,

ketika *quality of work life* meningkat, *turnover intention* menurun.

Uji Koefisien Determinasi juga dilakukan terkait data yang diperoleh dalam penelitian ini, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.666	3.01841

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life*

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* adalah 66,6%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti kali ini (33,4%).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, *quality of work life* merupakan faktor yang berpengaruh untuk menurunkan *turnover intention* dalam PT XYZ, berdasarkan persepsi karyawan. Hal ini dinyatakan dalam persamaan regresi $Y = 52,021 - 0,820X + \text{error}$. Oleh karena itu, tujuan penelitian yang ditetapkan sebelumnya telah sesuai, yaitu ada

pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention*, berdasarkan persepsi karyawan di PT. XYZ.

Saran yang dapat kami sampaikan terkait hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

Bagi perusahaan: Hal menarik yang mendukung hasil penelitian dari sisi *quality of work life* adalah hal yang terkait dengan tanggung jawab yang diberikan PT. XYZ. Saat ini perusahaan dipandang belum memberikan informasi secara jelas terkait tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu disarankan untuk dapat menuliskan *job description* dari setiap posisi yang ada secara resmi. Jika diperlukan, dapat dilakukan *job analysis* untuk mengetahui keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan pada masing-masing posisi pekerjaan dalam perusahaan. Setelah memiliki *job description* secara resmi, perusahaan dapat melakukan sosialisasi dan evaluasi kinerja sebagai *follow up* peneraan dan penggunaan *job description* tersebut.

Bagi penelitian berikutnya: Penelitian dapat dikembangkan dengan menambah variabel independen atau *moderating* juga *intervening* sehingga memperkaya hasil pengolahan data yang ada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzamel, Luma G. I., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The Quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association* - 95:20, 1-8.
- Almaki, M. J., Fitzgerald, G., & Michele Clark (2012). The Relationship between Quality of work life and Turnover intention of Primary HealthCare Nurses in Saudi Arabia.. *BMC Health Services Research* - 12:314, 1-11.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., & Saputri, V. G. (2018). Statistik Gender Tematik-Profil Generasi *Millennial* Indonesia. Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 3rd Edition. Ithaca: Prentice Hall
- Gunawan, C., & Sutanto, E. M. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Turnover*

intention. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis

Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Kheradmand, E., Mohammadreza, Y., & Alireza, L. (2010). The Relation Between *Quality of work life* and Job Performance. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 317-323.

Lau, R., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for *Quality of work life* and business performance. *Human Resources Development Quarterly*

Mahdi, A. F., Zin, M. Z., Nor, M. R., Sakat, A. A., & Naim, A. S. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover intention. *American Journal of Applied Sciences* (9), 1518-1526

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. USA : Pearson.

Nasabi, Narjes A. & Bastani, P. (2018). The Effect of *Quality of work life* and Job Control on Organizational Indifference and Turnover intention of Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. Central

European Journal of Nursing and Midwifery: (9(4), 915-923.

Negara, R. S., & Nurtjahjanti, H. (2012). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Pilot Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) di Semarang dan Jakarta. *EMPATI: Jurnal Karya Ilmiah S1 Vol 2 No 3*

Prawitasari, A. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 178-186.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons

Sugiono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Surienty, L., Ramayah, T., Chiun, L., & Tarmizi, A. N. (2014). *Quality of Work and Turnover intention: A Partial Least Square (PLS) Approach*. *Soc Indic Res*

Utomo, W. P. (2019). *Indonesia Millennial Report 2019*. Jakarta: IDN Research Institute.

Walton, R. E. (1980). Quality of work life Activities: A Research Agenda. *Journal Professional Psychology: Vol. 11 No. 3*.

Zaky, M., Nuzar, I., Setyabudi Prayusta, B. D., Saputro, W. E., Wijaya, S. B., & Riswan, M. (2018, December 28). *Mapping & Database Startup Indonesia 2018*. Retrieved from Badan Ekonomi Kreatif: <https://www.bekraf.go.id/pustaka/page/mapping-database-startup-indonesia-2018>

Sumber Website

<https://investor.id/finance/indonesia-peringkat-5-dunia-startup-terbanyak>