



## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BEBAN KERJA, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. RESOLUSI ANGKASA RAYA KOTA TANGERANG

Ali Zaenal Abidin<sup>1</sup> Ading Sunarto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: alizaenalabidin@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dosen02153@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research is about the effect of emotional intelligence, workload and quality of work life on turnover intention at PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang. This study aims to determine the effect of emotional intelligence on turnover intention at PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang, to determine the effect of workload on turnover intention at PT. Resolution of Angkasa Raya Kota Tangerang, to determine the effect of the quality of work life on the turnover intention of PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang.*

**Methods.** *The population and sample in this study are employees of PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang with a total sample of 95 respondents. This research is a quantitative research. Furthermore, the sampling used is saturated sampling. SEM (Structural Equation Model) analysis with the SMART PLS Program was used for data analysis.*

**Findings.** *Research shows that emotional intelligence has a positive and significant effect on turnover intention with a P Value result of 0.004 less than 0.05, workload has a positive and significant effect on turnover intention with a P Value result of 0.001 less than 0.05 and quality of life has a positive effect and significantly to turnover intention with a P value of 0.000 which is less than 0.05 and all variables have a positive original sample value.*

**Implication.** *The company should provide facilities and work enthusiasm so that employees can be even more active at work and provide direction regarding maximum working hours so that they can make an optimal contribution and make strict regulations related to their duties. and job responsibilities of employees. When the work has been completed so as not to give excessive work so that workers are not easily tired and their welfare is fulfilled. In addition, employees should not be given work assignments with a high level of difficulty so that they can complete their work properly.*

**Keywords.** *Emotional Intelligence; Workload; Quality of Life; Turnover Intention*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini tentang pengaruh kecerdasan emosional, beban kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap turnover intention pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap turnover intention pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang, untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap turnover intention PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang.

**Metode.** Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang dengan jumlah sampel sebanyak 95 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Selanjutnya sampling yang digunakan sampling jenuh.

Analisis SEM (Structural Equation Model) dengan Program SMART PLS digunakan untuk analisis data.

**Hasil.** Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil P Value 0,004 lebih kecil dari 0,05, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil P Value 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan kualitas kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil P Value 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan semua variable nilai original sampelnya positif.

**Implikasi.** Sebaiknya perusahaan memberikan fasilitas dan semangat kerja agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam bekerja dan memberikan arahan terkait jam waktu kerja secara maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan membuat peraturan yang tegas terkait dengan tugasnya. dan tanggung jawab pekerjaan karyawan. Apabila pekerjaan sudah selesai agar tidak memberikan pekerjaan yang berlebihan agar pekerja tidak mudah Lelah dan terpenuhi kesejahteraannya. Selain itu, karyawan agar tidak diberikan penugasan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang cukup tinggi agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

**Kata Kunci.** : Kecerdasan Emosional; Beban Kerja; Kualitas Kehidupan; *Turnover Intention*

## 1. Pendahuluan

Dalam pencapaian profit, perusahaan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan. PT.Resolusi Angkasa Raya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi. Awal mula perusahaan ini di dirikan pada tahun 2011 oleh Bapak Rheza Ali Yusron yang bertempat di daerah Kota Tangerang. Perusahaan ini berlokasi di Cluster Italy Banjar Wijaya.

PT.Resolusi Angkasa Raya mempunyai jumlah karyawan sebanyak 95 karyawan pada seluruh bagian divisi di dalam organisasinya. Perusahaan ini selalu memotivasi karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan kinerja. PT. Resolusi Angkasa Raya pada setiap tahunnya mempunyai project kerja yang berbeda – beda. Maka dari itu, untuk mengetahui apakah project kerja tersebut dapat mencapai target atau tidak setiap tahunnya PT. Resolusi Angkasa Raya membuat table kinerja karyawan dilihat dari pencapaian target perusahaan.

Di era perubahan yang kompetitif dan cepat inovasi dan manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang semakin penting dalam mempertahankan daya saing "terdepan" suatu organisasi. "Perubahan terputus membutuhkan pemikiran yang tidak berkesinambungan. Jika cara baru akan berbeda dari yang lama, bukan hanya peningkatannya, maka kita perlu melihat semuanya dengan cara yang baru (Ading, 2020:404).

Berdasarkan data dari bagian (HRD, didapatkan hasil adanya peningkatan karyawan yang keluar dari perusahaan seperti terlihat pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1 Data Turnover Karyawan PT. Resolusi Angkasa Raya**

Tahun	Total	Masuk	Jumlah Karyawan		
			Keluar		Total
			<i>Resign</i>	PHK	
2019	85	25	50	0	60
2020	60	50	60	0	50
2021	50	60	40	20	50

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan data mengenai *turnover intention* yang diberikan oleh Manager HRD & GA PT Resolusi Angkasa Raya pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan meningkat dari tahun 2019 hingga 2021. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin meneliti faktor-faktor penyebab *turnover intention* yang terjadi di PT Resolusi Angkasa Raya.

Berdasarkan hasil pra-survei, karyawan akan meninggalkan perusahaan jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini mendapat respon yang mendominasi terlihat dari kebenaran akan pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Pada abad ke-21, konsep *turnover intention* merupakan konsep utama dalam manajemen yang menentukan kesuksesan karir seorang karyawan dan menunjukkan apakah perusahaan mampu bertahan di berbagai situasi (Giao et al., 2020:33). Adanya isu peningkatan minat karyawan untuk keluar dari perusahaan, berbagai penelitian telah dilakukan untuk menemukan permasalahan mengenai *turnover intention* dan beberapa faktor yang ditemukan yaitu di antaranya termasuk kecerdasan emosional, konflik kehidupan kerja, *job burnout*, dan beberapa hal lainnya (Giao et al., 2020:35).

Kecerdasan emosional pada individu dapat membantu organisasi untuk mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang berharga. Avey et al., (2019:130) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor-faktor kunci yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di antara faktor-faktor lainnya. Selain itu penelitian terdahulu telah mengkonfirmasi bahwa kecerdasan emosional sangat kuat mempengaruhi karyawan yang ingin mengundurkan diri yang disebabkan adanya konflik pekerjaan dan keluarga, serta *job burnout* (sambungan ke beban kerja). Beberapa penelitian menunjukkan kecerdasan emosional mengontrol emosinya dan memahami penggunaan keterampilan sosial yang berguna untuk organisasinya. Oleh karena itu perusahaan harus memahami bagaimana karyawan mengelola kecerdasan emosional mereka dengan efektif, sehingga tingkat *turnover intention* dapat mengalami penurunan (Giao et al., 2020:36).

Berdasarkan hasil pra-survei, menunjukkan bahwa memotivasi diri sendiri ketika gagal dalam pekerjaan, tidak menenangkan diri ketika sedang kesal atau marah, dan tidak mudah beradaptasi dan bergaul dengan rekan kerja di berbagai divisi mendapat respon yang mendominasi terlihat dari kebenaran akan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil pra-survei, menunjukkan bahwa pekerjaan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat, kelelahan dalam bekerja, dan mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan mendapat respon yang mendominasi terlihat dari kebenaran akan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil pra-survei, tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk pelatihan maupun pendidikan, dan PHK secara sepihak dan tiba-tiba mendapat respon yang mendominasi terlihat dari kebenaran akan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aryanto et al., 2018) dengan sampel 175 orang karyawan dan dilakukan di IPC Port Equipment (IPC- PE) di Indonesia mendapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Jabeen et al., 2018) dengan sampel 323 wanita yang bekerja di berbagai sektor organisasi publik di UAE (United Arab Emirates). mendapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan & Gunawan, 2021) dengan sampel 75 karyawan PT Cemerlang Lestari di Balikpapan mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan pengembangan dari penelitian terdahulu mengenai variabel kecerdasan emosional, beban kerja, kualitas kehidupan kerja, dan turnover intention. Penelitian dilakukan atas beberapa alasan yaitu penulis memiliki rasa ingin tahu mengenai hubungan antara variabel kecerdasan emosional terhadap *turnover intention*, hubungan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention*, dan hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap *turnover intention*. Penulis juga ingin lebih mengetahui *turnover intention* karyawan dengan permasalahan yang ditemukan, oleh karena itu berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dijabarkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Resolusi Angkasa Raya”**.

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk secara cerdas mengatur kehidupan emosionalnya. Kecerdasan emosional merupakan suatu keterampilan dalam merasakan, memahami, dan peka terhadap emosi yang dirasakan dengan memanfaatkannya menjadi sumber kekuatan, informasi, dan pengaruh dalam hubungan manusia (Enny, 2019). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk dapat mengendalikan diri, memiliki daya tahan yang tinggi ketika menghadapi suatu masalah dengan kemampuan mengendalikan impuls, memotivasi diri sendiri dan mengatur suasana hati serta memiliki kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain.

### **Beban Kerja**

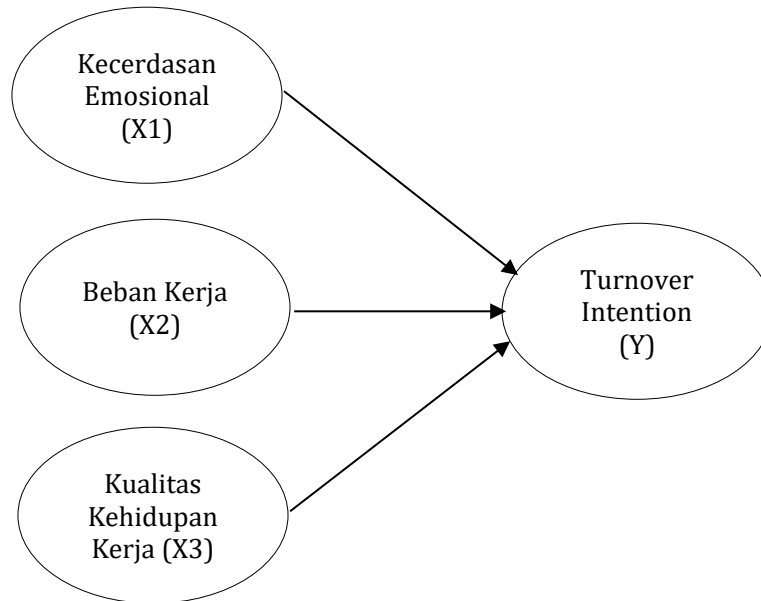
Beban kerja dan tuntutan yang berat menyulitkan banyak karyawan untuk memenuhi tanggung jawab profesional dan pribadi mereka serta mencegah mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Robbins, 2012:564). Tugas dan kegiatan tidak dianggap sebagai beban kerja jika karyawan dapat mengkoordinasikan dan menyelesaikannya atau sebaliknya. Dari sudut pandang ergonomis, beban kerja yang dilakukan oleh karyawan harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan psikologis karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, nantinya akan cepat beradaptasi dengan kondisi dan situasi kerja, serta akan lebih efektif menerapkan pengetahuan yang ada untuk suatu permasalahan baru. Jika beban kerja didistribusikan secara adil dan merata, maka tidak terjadi ketimpangan kinerja dalam tim (Robbins, 2012:313).

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja adalah konsep atau ide manajemen untuk meningkatkan kualitas karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan memberikan kesempatan untuk kemajuan dan pengembangan (Gibson, Ivancevich, Jr., James & Konopaske, 2012, p.370). Menurut Bergen, W., Manggabarani, A. S., & Setiadi, I. K. (2021, hlm. 33), kualitas kehidupan kerja adalah program sistem manajemen atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan dalam suatu organisasi secara terus menerus. Kualitas kehidupan kerja adalah pandangan organisasi untuk menciptakan dan membentuk kebijakan dalam suatu organisasi untuk kepentingan karyawannya. Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja, Jepang merupakan salah satu negara yang pertama kali menerapkan kualitas kehidupan kerja atau QWL.

### **Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan suatu kondisi ketika karyawan memiliki rasa ingin berhenti dari perusahaan karena berbagai alasan serta berpindah ke perusahaan lain (Sarwono & Narimawati, 2015). *Turnover intention* juga dapat digunakan sebagai peluang bagi organisasi untuk menemukan karyawan berkualitas yang selaras dengan strategi, ide, dan nilai perusahaan. *Turnover intention* merupakan pengunduran diri yang dilakukan oleh seseorang baik secara sukarela maupun tidak sukarela (Bayarç elik & Findikli, 2018). *Turnover intention* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena dorongan dari seseorang atau organisasi.



**Gambar 1 Kerangka Model Penelitian**

### **Hipotesis**

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial Kecerdasan Emosional terhadap Turnover Intention.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap Turnover Intention.

H3 : Terdapat pengaruh secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena gejala - gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Pengertian data Kuantitatif menurut Sugiyono (2014:13) adalah Data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa metode deskriptif adalah metode yang berisi mengungkapkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data Statistik Deskriptif dan Partial Least Square SEM yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengembangkan atau memprediksi suatu teori yang sudah ada. Metode deskriptif yang digunakan untuk memperoleh gambaran secara lengkap dan tepat dari tujuan penelitian. Dalam hal ini, digunakan skala likert 5. Analisis data *Partial Least Square* SEM yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengembangkan atau

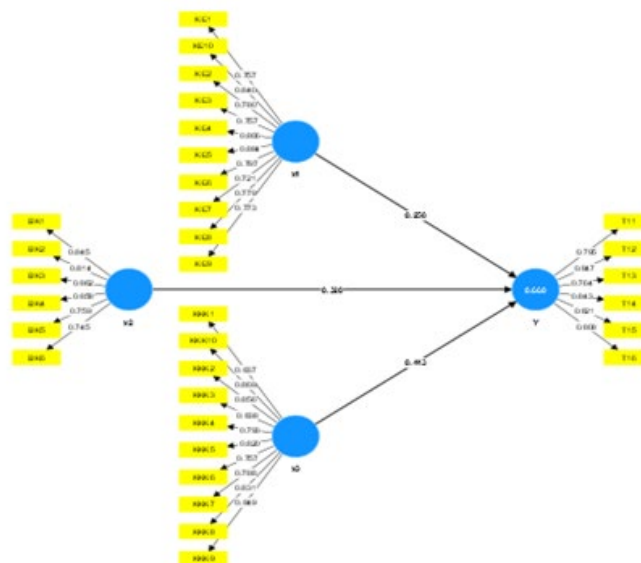
memprediksi suatu teori yang sudah ada (Sarwono & Narimawati (2015:5). Penelitian ini menggunakan analisis model structural PLS dengan dibantu menggunakan software SmartPLS 4.0. Menurut Ananda Sabil (2015:18) analisis model structural memiliki beberapa tahap yaitu :1) Merumuskan teori model structural, 2) Analisis outer model, 3) Analisis inner model, dan 4) Pengujian Hipotesis.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Analisis partial least square X1, X2, X3 dan Y

##### Pengujian outer model

Dalam pengujian *outer model* bertujuan untuk melihat *validity* dan *reliability* suatu model.



Gambar 2 Hasil Algorithm *Outer model*

Sumber: Analisis Data 2023

##### Uji Validitas

Validitas Konvergen digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan pada setiap variabel laten pada penelitian ini dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang dimaksudkan oleh peneliti. Berdasarkan buku pedoman PLS, maka validitas konvergen yang dapat diterima (valid) jika nilai loading factor  $\geq 0,7$ . Validitas konvergen yang dapat diterima (valid), jika nilai loading factor  $\geq 0,5$  (Hair et al, 1998). Hasil Validitas Konvergen variabel x1, x2, x3 dan Y, diperoleh: semua indikator dari masing-masing variabel X1, X2, X3, dan Y adalah valid, karena hasil nilai loading factornya  $> 0$ ,

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel dan Butir pernyataan	Nilai Loading Factor	Keterangan
Variabel X1		
Butir pernyataan 1	0,757	Valid
Butir pernyataan 2	0,840	Valid
Butir pernyataan 3	0,780	Valid
Butir pernyataan 4	0,757	Valid
Butir pernyataan 5	0,806	Valid
Butir pernyataan 6	0,884	Valid
Butir pernyataan 7	0,797	Valid
Butir pernyataan 8	0,721	Valid
Butir pernyataan 9	0,779	Valid
Butir pernyataan 10	0,773	Valid

Variabel dan Butir pernyataan	Nilai Loading Factor	Keterangan
Variabel X2		
Butir pernyataan 1	0,845	Valid
Butir pernyataan 2	0,814	Valid
Butir pernyataan 3	0,862	Valid
Butir pernyataan 4	0,858	Valid
Butir pernyataan 5	0,759	Valid
Butir pernyataan 6	0,745	Valid
Variabel X3		
Butir pernyataan 1	0,837	Valid
Butir pernyataan 2	0,869	Valid
Butir pernyataan 3	0,856	Valid
Butir pernyataan 4	0,838	Valid
Butir pernyataan 5	0,793	Valid
Butir pernyataan 6	0,820	Valid
Butir pernyataan 7	0,757	Valid
Butir pernyataan 8	0,788	Valid
Butir pernyataan 9	0,831	Valid
Butir pernyataan 10	0,849	Valid
Variabel Y		
Butir pernyataan 1	0,795	Valid
Butir pernyataan 2	0,847	Valid
Butir pernyataan 3	0,754	Valid
Butir pernyataan 4	0,843	Valid
Butir pernyataan 5	0,821	Valid
Butir pernyataan 6	0,808	Valid

Sumber: Data diolah dengan PLS, tahun 2023

## Uji Reliabilitas

### Reliabilitas Cronbach Alpha

Reliabilitas konstruk penelitian diperlukan untuk mengetahui item instrument penelitian apakah apabila digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, akan memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten (Putka and Sackett, 2010). Menurut Dahlan et al (2017), skala dari Cronbach Alfa dikelompokkan menjadi 5 kriteria.

**Tabel 3 Kriteria Reliabilitas**

Skala Cronbach Alpha	Keterangan
0,81 sampai 1,00	Sangat reliabel
0,61 sampai 0,80	Reliabel
0,42 sampai 0,60	Cukup reliabel
0,21 sampai 0,41	Tidak reliabel
0,00 sampai 0,20	Sangat tidak reliabel

Sumber: Dahlan et al. (2017)

**Tabel 4 Hasil Reliabilitas Cronbach Alpha**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,933	Sangat reliabel
X2	0,898	Sangat reliabel
X3	0,898	Sangat reliabel
Y	0,898	Sangat reliabel

Sumber : Data diolah dengan PLS, tahun 2023

### Composite Reliability

Pengujian *Composite Reliability* digunakan untuk menunjukkan internal consistency dari suatu indikator dalam variabel laten. Biasanya nilai dari Composite Reliability cenderung lebih besar dari Cronbrch alpha (Fornell and Larcker, 1981). Dianggap reliabel apabila nilai

Composite Reliability  $\geq 0,7$  (Nunnally and Bernstein , 1994). Hasil Composite Reliability sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Composite Reliability**

Variabel	Nilai Composite Reliability	Keterangan
X1	0,943	Reliabel
X2	0,922	Reliabel
X3	0,955	Reliabel
Y	0,921	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan PLS, tahun 2023

### Model Fit

Model statistik menggambarkan seberapa baik itu cocok dengan serangkaian pengamatan . Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)  $< 0,10$  atau  $0,08$  model akan dianggap cocok (see Hu and Bentler, 1999). Menilai kecocokan antara korelasi/hubungan yang diamati. Normal Fit Index (NFI) menghasilkan nilai antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 semakin baik/semakin sesuai model yang dibangun.

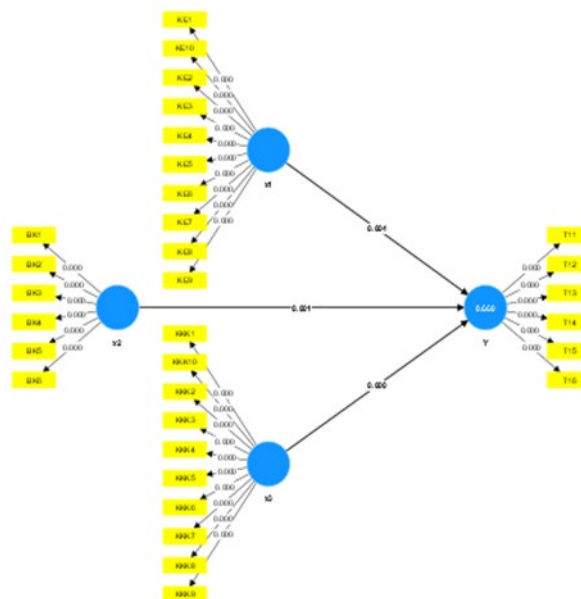
Hasil SRMR =  $0,082$ , berdasarkan ketentuan di atas  $0,082$  lebih kecil dri  $0,10$ . Artinya model dianggap cocok. Hasil NFI =  $0,591$ , berdasarkan ketentuan di atas nilai  $0,591$  berada diantara 0 dan 1. Artinya model dianggap sesuai. Pengujian Fit pada Smart PLS, menurut Prof. Siswoyo Haryono dalam bukunya yang berjudul “Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, Lisrel dan PLS” menyebutkan bahwa: Untuk mengetahui apakah model yang dibangun sudah fit pada Smart PLS dapat dilihat pada nilai loading factor setiap indikatornya dengan cara melihat Outer Loading. Akan dianggap fit apabila seluruh item sudah bernilai  $> 0,7$ . Hasil dari model di atas (Gambar 2), diperoleh nilai loading factor setiap indikatornya bernilai  $> 0,7$ . Artinya bahwa model di atas dinyatakan Model Fit.

### Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi  $R^2$  (R-Square)

Hasil  $R^2$  (R-Square) adalah  $0,660$  artinya dari model yang dibangun variabel dependen yang digunakan yaitu 66 persen mampu menjelaskan variabel Y. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian

### Pengujian hipotesis



**Gambar 3 Hasil Bootstrapping,**  
(Sumber: Analisis Data 2023)



Uji pengaruh x1 terhadap Y, x2 terhadap Y dan x3 terhadap Y. Jika nilai p value < 0,05 maka terdapat pengaruh dan signifikan.

**Tabel 6 Hasil uji pengaruh**

Uji pengaruh	P value	Keterangan
X1 → Y	0,004	Terdapat pengaruh positif dan signifikan X1 terhadap Y
X2 → Y	0,001	Terdapat pengaruh positif dan signifikan X2 terhadap Y
X3 → Y	0,000	Terdapat pengaruh positif dan signifikan X3 terhadap Y

Sumber: Data diolah dengan PLS, tahun 2023

## Pembahasan

### Pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap *turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh hasil P value 0,004 lebih kecil dari 0,05 dan nilai original sampel positif. Artinya bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan Tri Maningsih (2022), mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Demikian juga dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ninda Reflisia (2021), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Demikian juga hasil penelitian Galuh Fitriyawati (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

### Pengaruh beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh hasil P value 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai original sampel positif. Artinya bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan Rini Ftriantini (2020), mengatakan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Demikian juga dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani (2017), menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Demikian juga hasil penelitian Humam Zaki (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

### Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh hasil P value 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai original sampel positif. Artinya bahwa kualitas kehidupan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan Anarma (2017), mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Demikian juga dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh IM Hidayah (2021), menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Demikian juga hasil penelitian Indah Handayani (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap kecerdasan emosional (X1) maka tingkat turnover intention (Y) semakin rendah. Apabila dianalisis lebih lanjut, seluruh indikator kecerdasan emosional (X1) dipersepsi baik oleh karyawan. Beban kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang. Dalam hal ini berarti, apabila terdapat beban kerja yang tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat di perusahaan tersebut. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang Dalam hal ini berarti, apabila perusahaan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik maka turnover intention juga akan menurun di perusahaan tersebut.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, Dahlan & et al. (2017). Data Envelopment Analysis with Upper Bound on Output to Measure Efficiency Performance of Departments in Malaikulsaleh University. *Journal of Physics: Conf. Series 890* (1) : 1-7
- Ananda Sabil Husain (2015) Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Brawijaya
- Anarma, A., Riadi, S. S., & Fitriastuti, T. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kualitas Hidup Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Keinginan Pindah Karyawan Pada Pt. Mandau Berlian Sejati Cabang Balikpapan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 2(3).
- Aryanto, T., Asmawi, Moch., & Ramly, M. (2018). The Effect of Emotional Intelligence, Quality of Work Life, and Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention Among The Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(05). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i5.em08>
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2019). Meta-Analysis of the impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*. 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>.
- Bayarç elik, E. B., & Findikli, M. A. (2018). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relation Between Organizational Justice Perception and Intention to Leave. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Bergen, W., Manggabarani, A. S., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Competency Terhadap Quality Of Work Life dan Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Fitriyawati, G. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. X'jakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Fornell, C., Larcker, D.F., (1981), Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research* 18 (1), 39-50

- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The effect of emotional intelligence on turnover intention and the moderating role of perceived organizational support: Evidence from the banking industry of vietnam. *Sustainability (Switzerland)*, 12(5), 1–25. <https://doi.org/10.3390/su12051857>
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2012): Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handayani, I., & Purwanto, E. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niatan Berhenti Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Applied Management*, 11(1), 038-055.
- Hidayah, I. M. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Karyamitra Budisentosa* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352– 370.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). The Influence of Workload, Career Development, and Compensation on Turnover Intention at PT Prima Ufuk Semesta. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 11(1).
- Maningsih, T. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Burnout terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan Bank Jateng Cabang Kebumen).
- Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). Effect Of Work Stress, Workload, And Job Satisfaction On Employees' Turnover Intention Perceptions At Pt Cemerlang Lestari In Balikpapan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 972–978.
- Nunnally, Bernstein, I.H. 1994. *Psychometric Theory*, Edisi ke 3. New York : McGraw Hil
- Putka, D., & Sackett, P. R. (2010). Reliability and Validity. *Handbook of Employee Selection*, 9–49.
- Reflisia, N., & Syahrizal, S. (2021). The influence of emotional intelligence on deviant behavior with intention to move as a mediating variable. *Human Resource Management Studies*, 1(2), 68-82.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Robbins, Stephen, P, 2012, *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi (Partial Least Square SEM)*. ANDI.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 4 (2).
- Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3).