

Anteseden *Turnover Intention*; Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Harvey Hiarey¹, Saleh Tutupoho²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon

Email: harveyhiarey@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap *turnover intention* karyawan CV.Gema Rejeki Ambon. Sampel dalam penelitian ini adalah 99 orang karyawan CV.Gema Rejeki Ambon. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner pada responden. Data dianalisis dengan data yang menggunakan regresi berganda. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*, (2) *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, *Turnover Intention*

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) on employee turnover intention of CV.Gema Rejeki Ambon. The population in this study were 138 employees of CV.Gema Rejeki Ambon. The sample in this study were 99 employees of CV.Gema Rejeki Ambon. Data collection techniques by giving questionnaires to respondents. The data were analyzed by using v analysis technique used to test the hypothesis is multiple regression. Based on data analysis, the results of this study indicate that: 1) job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, (2) organizational citizenship behavior (OCB) has a negative and significant effect on turnover intention

Keywords: Job satisfaction; Organizational citizenship behavior; Turnover intention.

PENDAHULUAN

Dalam operasi perusahaan roda produksi membutuhkan sumber daya manusia guna mengendalikan sumber daya lainnya. Hal ini diartikan bahwa sumber daya manusia merupakan kekayaan yang tersimpan dalam sebuah perusahaan dan harus dikelola dengan baik. Di sisi lain, kepuasan kerja bag isumber daya manusia dalam perusahaan akan mendorong peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tempat mereka bekerja. Perusahaan harus mengawasi dan mendorong kinerja karyawan serta mengelola karyawan agar agar hasil, kualitas, dan kuantitas dapat mencapai target dan berjalan efektif.

Organisasi yang ingin meminimalkan perputaran karyawannya akan memperhatikan perilaku karyawan termasuk OCB (perilaku kewargaan organisasional). OCB merupakan kontribusi karyawan diatas harapan organisasi yang melibatkan perilaku, seperti menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas extra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja (Titisari,2014). OCB adalah perilaku pilihan yang tidak tertera secara formal dalam deskripsi pekerjaan dan tanpa harapan adanya imbalan terhadap perilaku yang di lakukan karyawan. OCB yang baik dipercaya akan meningkatkan kinerja (Nufus,2011), menurunkan turn over intention (Pristandia, 2013, Fauziridwan, 2018).

Akhir-akhir ini, organisasi mengerahkan perhatian terhadap Turnover Intention semakin meningkat, karena akan berakibat negatif jika tidak segera ditangani (Prapti et al., 2004). Disisi yang sama, organisasi juga dihadapkan pada keinginan keluar karyawan yang atau turnover Intention dan saat ini menjadi masalah serius. Turnover Intention di pandang sebagai rencana karyawan organisasi meninggalkan pekerjaan atau bisa karena organisasi memecat karyawan tersebut (Saaed, 2014).

Fenomena terkini dan sering dijumpai ketika kinerja suatu perusahaan yang sedang mencapai target terbaiknya, namun dapat dihadang atau dirusak dengan niat karyawan untuk keluar (turnover intention) dari perusahaan dan kondisi ini akan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya (Hidayati & Trisnawati, 2016).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam studi ini adalah karyawan CV.Gema Rejeki Ambon. Hubungan Variabel penelitian ini adalah pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sudah bekerja lebih dari 5 tahun, maka jumlah sampel diambil berdasarkan kriteria adalah sebanyak 99 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner dengan skala Likert 5-1 dengan kritertia mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Analisis statistik yang digunakan dalam pengujian seluruh variabel pada studi ini adalah SPSS.24

HASIL PENELITIAN

Untuk menguji kualitas instrument penelitian maka dilakukan uji Validitas dan Reabilitas data penelitian dengan penjelasan pada tabel 1 dan tabel 2.

Uji Validasi

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson correlation	Keterangan
Kepuasan kerja	KK.1	0.914	Valid
	KK.2	0.849**	Valid
	KK.3	0.658**	Valid
	KK.4	0.801**	Valid
	KK.5	0.800**	Valid
	KK.6	0.880**	Valid
	KK.7	0.812**	Valid
	KK.8	0.875**	Valid
	KK.9	0.877**	Valid
	KK.10	0.849**	Valid
	KK.11	0.832**	Valid
	KK.12	0.835**	Valid
	KK.13	0.883**	Valid
	KK.14	0.891**	Valid
	KK.15	0.808**	Valid
Organizational citizenship	OCB.1	0.866**	Valid
	OCB.2	0.707**	Valid
	OCB.3	0.567**	Valid
	OCB.4	0.922**	Valid
	OCB.5	0.923**	Valid
	OCB.6	0.931**	Valid
	OCB.7	0.782**	Valid
	OCB.8	0.938**	Valid

	OCB.9	0.896**	Valid
	OCB.10	0.896**	Valid
	OCB.11	0.945**	Valid
	OCB.12	0.914**	Valid
	OCB.13	0.934**	Valid
	OCB.14	0.922**	Valid
	OCB.15	0.859**	Valid
Turnover intention karyawan	TIK.1	0.676**	Valid
	TIK.2	0.790**	Valid
	TIK.3	0.716**	Valid
	TIK.4	0.729**	Valid
	TIK.5	0.769**	Valid
	TIK.6	0.732**	Valid
	TIK.7	0.734**	Valid
	TIK.8	0.686**	Valid
	TIK.9	0.715**	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua item instrument untuk tiap variabel adalah valid karena nilai *Pearson correlation* lebih besar dari 0,300 sehingga item-item instrument data dimasukkan dalam pengolahan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

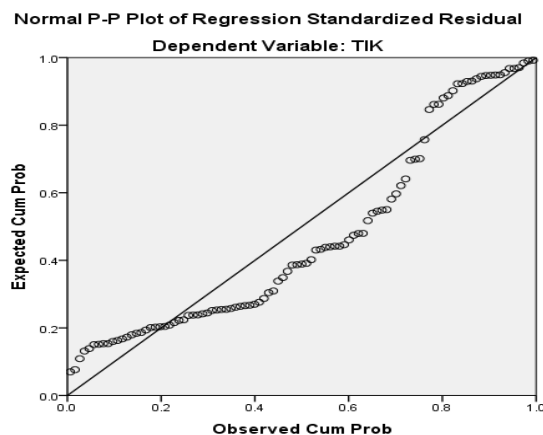
Table 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,774	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,776	Reliabel
Turnover Intention Karyawan	0,775	Reliabel

sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari table 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* >0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipakai untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1 Normal P-Plot

Uji Multikolinieritas

Table 3 Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

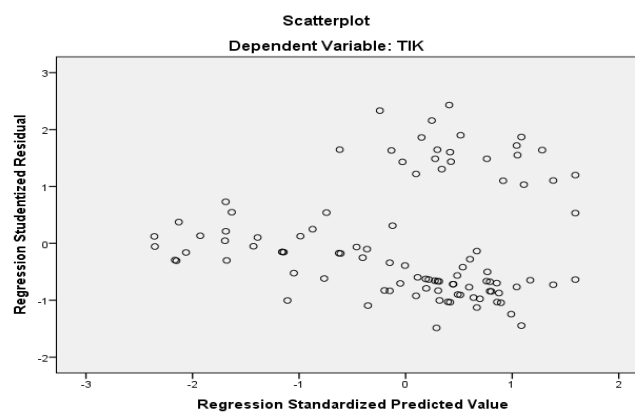
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KK	0.961	1.041
	OCB	0.961	1.041

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.4 dapat dilihat hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF menunjukkan variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak ada korelasi antara variabel independen atau tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen yang berarti bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi klasik multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut disajikan hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari grafik scatterplot pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) baik keatas maupun kebawah angka 0 pada sumbu Y maka hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada data penelitian atau data memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Analisi Regresi Linier Berganda

Adapun hasil uji regresi liner berganda dapat dilihat pada table 4 dibawah ini

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda & Hipotesis (T) Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Koefisien Beta	T Hitung	Signifikansi
Constanta	7,787	1,829	0,071
Kepuasan Kerja	-0,127	2,645	0,010
OCB	-0,114	2,764	0,007
Variabel Independen : Turnover Intention			

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

- a. konstanta
pada persamaan diatas, nilai konstanta diperoleh sebesar 7,787 yang berarti bahwa jika tanpa dipengaruhi dengan variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) maka Turnover Intention karyawan sebesar 7,787.
- b. Kepuasan kerja (X1)
untuk variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,127 yang berarti bahwa jika variabel Kepuasan Kerja mengalami peningkatan satu persen, maka Turnover Intention karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,127. Dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat tetap.
- c. Organizational Citizenship Behavior (OCB)
untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), diperoleh nilai koefisien sebesar -0,114 yang berarti bahwa jika variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengalami peningkatan satu persen, maka Turnover Intention karyawan mengalami penurunan sebesar 0,114. Dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat tetap.

Uji Hipotesis

Hipotesis satu (H1) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin menurunkan tingkat turnover intention (keinginan keluar dari tempat kerja) karyawan. Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa jika semakin tinggi OCB karyawan maka akan menurunkan turnover intention karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikan dan uji *t-statistik* dengan penjelasan dibawah ini.

Tabel 4 terkait dengan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai koefisien 0,127. *Sig* sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 dan *t-statistik* 2,645 dengan T table sebesar 1,990. hipotesis diterima.

Sedangkan tentang hasil pengujian hipotesis tentang hubungan antara variabel *Organizational citizenship Behaviors* terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan nilai koefisien 0,114. *Sig* sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 dan *t-statistik* 2,764 dengan T table sebesar 1,990. hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh kepuasan kerja dan *organizational Citizenship Behaviors* sebagai variabel independen dan *Turnover Intention* karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berikut akan dibahas hasil penelitian yang diperoleh

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*

Hasil pengujian Hipotesis pertama: pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover Intention karyawan diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan CV.Gema Rejeki Ambon dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,127. Dengan tingkat signifikannya 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut didukung dengan *t-statistik* 2,645. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin menurun juga tingkat *Turnover Intention* karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014). Kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan atas pekerjaan yang bersifat positif ataupun negatif. Pada keadaan empiris, kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan CV.Gema Rejeki Ambon mampu meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan karyawan tersebut sehingga apa yang menjadi tugas dalam sebuah pekerjaan dapat dikerjakan secara baik dan tepat sasaran sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga kepuasan kerja merupakan konsep yang sangat penting dalam pencapaian tugas organisasi.

Jika dilihat dari item indikator kepuasan kerja, maka terdapat persamaan kemampuan dan nilai-nilai kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan CV.Gema Rejeki dengan keahlian dan kemampuan bekerja yang dibutuhkan karyawan CV.Gema Rejeki Ambon sebagai organisasi. Akan tetapi masih ada beberapa hal perlu untuk ditingkatkan dan dilihat lagi dalam mengoptimalkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan CV.Gema Rejeki. Nilai-nilai ini menjadi penting untuk terus dikembangkan oleh karyawan CV.Gema Rejeki agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik untuk kepuasan kerja karyawan di atas rata-rata guna menjawab tujuan dari CV.Gema Rejeki.

Penelitian ini selaras dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tika Nur Halimah, dkk (2016). Pengaruh negatif ini bermakna semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Dengan demikian, CV.Gema Rejeki Ambon harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan CV.Gema Rejeki mereka untuk lebih mengoptimalkan dan meningkatkan pekerjaan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan tidak berpikir untuk keluar dari CV.Gema Rejeki dan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang dicapai.

Pengaruh variabel *Organizational citizenship Behaviors* terhadap *Turnover Intention* karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua: pengaruh *Organizational citizenship Behaviors* terhadap *Turnover Intention* karyawan diketahui bahwa *Organizational citizenship Behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV.Gema Rejeki Ambon dapat dilihat dari nilai koefisien 0,114. Signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05 dan hasil tersebut didukung dengan *t-statistic* 2,764. Hasil ini membuktikan bahwa *Organizational citizenship Behaviors* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Organizational citizenship Behaviors (OCB) adalah tindakan sukarela yang terlihat dan dapat diamati (Triyanto,2009). Kesukarelaan sebagai perilaku tidak selalu mudah akibatnya, praktik manajemen organisasi seringkali berorientasi pada apa yang diamati, yaitu perilaku. Penghargaan dan hukuman eksternal sering digunakan untuk membentuk perilaku (Triyanto,2009).

Dari uraian di atas menunjukkan peranan penting OCB yang dimiliki karyawan terhadap efektifitas organisasi. Jika karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi maka akan menurunkan keinginan keluar, sebaliknya jika OCB rendah maka akan meningkatkan keinginan keluar (Triyanto,2009). Pada keadaan empiris, *Organizational citizenship Behaviors* yang dilakukan di CV.Gema Rejeki Ambon mampu meningkatkan OCB yang baik agar kinerja menjadi lebih meningkat antara sesama rekan kerja serta adanya komunikasi yang baik sehingga karyawan tidak akan berpikir untuk keluar dan karyawan CV.Gema Rejeki akan lebih efektif dalam mengimplementasi organisasi sesuai tujuan dari visi dan misi yang disasarkan.

Jika dilihat dari item indikator *Organizational citizenship Behaviors*, maka terdapat persamaan aspek serta nilai-nilai *Organizational citizenship Behaviors* yang dimiliki oleh karyawan CV.Gema Rejeki. Dengan memiliki komunikasi yang baik antar sesama rekan bekerja dan memiliki sikap saling membantu dalam bekerja. Akan tetapi masih ada beberapa hal perlu untuk ditingkatkan dan dilihat lagi dalam meningkatkan sikap *Organizational citizenship Behaviors* yang dimiliki oleh karyawan CV.Gema Rejeki agar karyawan tetap merasa nyaman dengan nilai OCB yang baik dan berpikir untuk keluar. Nilai-nilai ini menjadi penting untuk terus dikembangkan lagi antara lain perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan yang berkaitan erat dengan tugas organisasi tanpa paksaan, perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang dikehendaki perusahaan, perilaku positif terhadap organisasi dengan memberikan toleransi atau tidak mengeluh, perilaku menjaga hubungan baik sesama rekan kerja dan perilaku yang mencerminkan turut bertanggung jawab atas partisipasi pada keberlangsungan organisasi. Kesamaan nilai *Organizational citizenship Behaviors* yang dimiliki CV. Gema Rejeki Ambon dengan nilai *Organizational citizenship Behaviors* yang dibutuhkan CV.Gema Rejeki untuk pola bekerja jika karyawan memiliki sifat OCB yang rendah maka perlu ditingkatkan nilai-nilai tersebut. Semakin baik

nilai kesamaanya maka pegawai CV.Gema Rejeki akan semakin efektif dan efisien dalam meningkatkan tingginya Turnover intention tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini antara lain :

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Kepuasan kerja dan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention* (keinginan keluar dari tempat kerja) karyawan CV.Gema Rejeki Ambon.
2. Terdapat pengaruh negative dan signifikan *Organizational citizenship Behaviors* terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal ini diartikan bahwa jika semakin baik *Organizational citizenship Behaviors* karyawan akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan CV.Gema Rejeki Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1).
- Hidayati, Nurul., & Trisnawati, Dewi. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bagian Marketing PT. Wahana Sahabat Utama", *EKSIS*, Vol XI No 1,
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organisational Behaviour*. 8ed. New York: McGraw-Hill
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Nufus, H. (2011). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Pertiwi karya utama.
- Prapti Iriana, Y.A, Lilis Endang Wijayanti, dan Inin Listyorini, 2004. Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik. *Kompak*. 11, pp: 284-296 Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Pristandia. 2013. Analisis pengaruh OCB dan Organisasi komitmen terhadap Turnover Intention. Binus University: Jakarta
- Saeed, Iqra. (2014). The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Journal of International Journal of Learning & Development*, Vol 4, No. 2, 2014
- Titisari Purnamie (2014), Peranan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Triyanto, Agus (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol.7 No.4.