

Job Embeddeness dan Organizational Citizenship Behavior Pengaruhnya terhadap Turnover Intention

Harvey Hiariey¹, Rachma Attamimi², Juan Salmon³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura,
Ambon, Indonesia

Email: harveyhiariey@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *Job embeddeness* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention* pada PT TRISAMUDRA Ambon. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT TRISAMUDRA AMBON. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel *Job Embeddenes* memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap Turnover Intention, (2) variabel Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh yang Negatif signifikan terhadap Turnover Intention.

Kata Kunci : Keterikatan Kerja, Organisasi Kewarganegaraan, Intensi Perputaran.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of Job embeddenes and Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intention at PT TRISAMUDRA Ambon. This research is a quantitative descriptive research. The population in this study were employees of PT TRISAMUDRA AMBON. The sample in this study were 55 respondents. By using a questionnaire as a data collection tool. Sampling using non-probability sampling technique with purposive sampling method. The data analysis method used was multiple linear regression using the Statistical Package For Social Science (SPSS) version 20. The results showed that (1) the Job Embeddenes variable had a significant negative effect on Turnover Intention, (2) the Organizational Citizenship Behavior variable. has a significant negative effect on Turnover Intention.

Keywords : *Job Embeddeness, Organizational Citizenship Biheviour, Turnoverintention.*

PENDAHULUAN

Di era modern seperti sekarang ini, banyak sekali terdapat perusahaan yang bergerak diberbagai sektor usaha di seluruh dunia. Di Indonesia sendiri, terdapat ribuan bahkan jutaan perusahaan baik kecil maupun besar. Hal ini telah menjadikan sebuah persaingan yang cukup kompetitif dikalng perusahaan yang mengakibatkan banyak sekali perusahaan-perusahaan yang akhirnya pailit karena tidak mampu bersaing.

Sumber daya manusia atau yang sering kita kenal dengan sebutan SDM, merupakan aset yang paling penting dalam setiap perusahaan karena perannya yang sangat krusial yaitu sebagai subyek pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat berjalan dengan optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena perannya itu, maka sumber daya manusia semakin penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Dengan demikian, setiap perusahaan wajib memiliki atau mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan manajemen yang baik.

Terkadang di dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh

kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*) untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pengunduran diri maupun pemberhentian.

Turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini, 2006).

Harman *et al.* (2009) menyatakan bahwa traditional turnover theory mengindikasikan karyawan dapat meninggalkan pekerjaan karena perilaku kerja yang negative, sementara Holtom dan O'Neill (2004) mengungkapkan bahwa *traditional turnover theory* berupaya menjelaskan tentang bagaimana seseorang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan ini mengakibatkan karyawan tersebut akan mencari pekerjaan baru, membandingkan dengan pilihan mereka saat ini, dan kemudian pergi jika alternatif yang dirasa lebih baik dari situasi ini.

Zhao dan Liu (2010) menyatakan *Current Job Embeddedness Theory* adalah model yang memprediksi perilaku *turnover* pada karyawan didalam tiga dimensi *job embeddedness*, yakni *Links*, *Fit* dan *Sacrifice*.

Model ini terkonsentrasi pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Model ini membuktikan bahwa, dibandingkan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, *job embeddedness* juga menunjukkan kekuatan dari adanya *turnover* di perusahaan

Job embeddedness diartikan sebagai salah satu jaringan yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya (Nostra.

2011). *Job embeddedness* merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi (Sun, 2011). Mitchel *et al.* (2001) mengungkapkan bahwa konsep *job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*onthe- job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the- job*). *Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel *et al.*, 2009).

Felps *et al.* (2009) memaparkan hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan organisasi seperti, hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang akan mereka korbankan apabila meninggalkan jabatan atau organisasi mereka. Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani, 2013).

Mitchell dan Lee (2001) menerapkan *current job embeddedness theory* ini pada pembahasan internal organisasi dimana dalam kondisi yang sama, karyawan dengan *job embeddedness* yang tinggi cenderung memilih untuk tetap berada di perusahaan, sedangkan karyawan dengan tingkat *job embeddedness* yang rendah akan cenderung melakukan *turnover*.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan.

Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Karyawan yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. OCB lebih berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial. OCB merupakan bentuk kegiatan

sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat *altruistic* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Elfina, 2003:6).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. Hanson & Borman, 2006 (dalam King, 2011). Seringkali disebut juga dengan kinerja kontekstual, OCB dapat berupa perilaku datang lebih awal, pulang lebih akhir dan membantu kolega mengerjakan tugas. Sedangkan Bowler (2006) (dalam Hilmi, 2011), menyatakan bahwa setiap sistem sosial yang hanya mengandalkan diri pada rancangan baku suatu bentuk perilaku tertentu akan menjadi sangat rentan dan menyarankan perlunya suatu perilaku ekstra untuk menjamin kemampuan bertahan dan keberhasilan sistem sosial tersebut. Dengan demikian, bukan hanya organisasi bisnis, seluruh sistem sosial akan mendapat manfaat yang sangat tinggi dari usaha-usaha ekstra yang diberikan oleh individu-individu dalam suatu sistem sosial. Kepatuhan dan partisipasi karyawan terhadap organisasi atau instansi dapat menentukan tinggi rendahnya OCB pada karyawan.

PT. Trisamudra adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor produk barang sejak tahun 2008. Produk yang didistribusikan adalah makanan dan minuman.

Pendistribusiannya di salurkan ke toko sembako, grosir, hotel, restoran, cafe, dan lainnya di kota Ambon dan sekitarnya. PT. Trisamudra menggunakan saluran distribusi intensif yaitu menyediakan produk atau barang kebutuhan pokok sehari-hari yang memiliki tingkat konsumsi dan permintaan yang tinggi. Dengan 142 orang karyawan yang ada sekarang, PT. Trisamudra mempunyai komitmen untuk terus memperluas jaringan di setiap wilayah atau membangun jaringan distribusi baru di area-area strategis sehingga semua segmen pasar dapat dikuasai dengan memfokuskan pada beberapa strategi. Sebagai perusahaan distribusi, PT. Trisamudra juga dilengkapi dengan berbagai infrastruktur dan fasilitas yang baik dan lengkap sebagai wujud implementasi dari program cara distribusi barang yang baik, sehingga setiap produk yang didistribusikan tetap terjamin kualitasnya.

Berdasarkan wawancara awal dengan salah satu pegawai di PT. Trisamudra, terdapat masalah turnover intention, masalah ini sangat berpengaruh terhadap tingkat efektivitas karyawan yang akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja perusahaan, karena kemajuan suatu perusahaan di nilai dari kinerja karyawan, koneksi yang positif antara karyawan dengan lingkungan kerja dan kelekatan terhadap perusahaannya ini di kenal dengan istilah *job embeddedness*, *embeddedness* yang di definisikan sebagai sejauh mana seseorang itu merasa lekat atau terintegrasi dalam lingkungan kerjanya, dan ini adalah fenomena yang terjadi secara alami, juga merupakan salah satu kunci untuk memegang retensi karyawan melalui *embeddedness* pada individu, selain itu karyawan juga mengakui bahwa ada kejadian mereka membantu seseorang dalam pekerjaan yang secara tidak langsung mampu meningkatkan efektivitas fungsi perusahaan melalui *organizational citizenship behavior*

Job Embeddedness

Konsep *job embeddedness* pertama kali diangkat di atas permukaan dan sering digunakan referensi oleh beberapa peneliti adalah teori dari Mitchel. *Job embeddedness* merupakan salah satu perspektif baru yang mendorong karyawan tetap bertahan dalam organisasi (Mitchel., et al 2001). Terdapat dua ide penelitian terkait yang dapat membantu menjelaskan inti dari *job embeddedness*, yaitu figur yang terikat dan teori medan (Lewin, 1951 dalam Mitchel., et al 2001). Berkembangnya *job embeddedness* pada seseorang pekerja dipengaruhi pada lingkungan yang telah terbentuk dalam dirinya sendiri maupun sekitarnya. Teori medan mengemukakan bahwa orang memiliki ruang hidup persepsi, di mana aspek kehidupan mereka terwakili dan terhubung dalam ruang lingkup kehidupan (Mitchel., et al 2001). Seorang karyawan bisa ada dalam ruang lingkup kehidupan yang sedikit atau banyak dan dekat atau jauh. Hal ini bukan berarti ruang lingkup kehidupan bersifat tetap, ruang lingkup kehidupan dapat dikembangkan oleh seseorang dalam kehidupannya, tetapi juga sebaliknya ruang lingkup hidup dapat macet dan tidak dapat

digerakan oleh seseorang karena alasan maupun keadaan tertentu. Keberadaan dari ruang lingkup kehidupan dalam pekerjaan seseorang yang luas membuat seseorang terikat pada pekerjaannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ, 1988 (dalam Hoffman et al 2007) OCB adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. Turnover intention adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Tet dan Meyer (1993) dalam Ridlo(2012) mengungkapkan definisi intention to leave yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. Turnover Intention dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (PutridanSuana, 2016).

Hipotesis

Peneliti menuliskan beberapahipotesis penelitian diantaranya:

H1 : Job Embeddeness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover intention.

H2 : Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention .

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan – pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga di peroleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitanya dengan pengaruh Job Embeddeness dan Organizational behavior terhadap Turnover Intention pada PT TRISAMUDRA .

Dalam penelitian ini populasi yaitu karyawan PT TRISAMUDRA Ambon . Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 responden.

Pada penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT TRISMUDRA Ambon. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: dokumen yang relevan digunakan sebagai data pendukung penelitian, terkait dengan variabel yang akan diteliti.

Teknik pengumpulan data menggunakan dan kuesioner menggunakan bobot skala likert . Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner, maka kuesioner tersebut dianggap valid (Gozhali, 2011). Untuk mengukur validitas, hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan skor item pertanyaan dengan skor total konstruk atau variabel.

Sedangkan untuk mengetahui valid tidaknya skor setiap butir soal, maka ditetapkan standar statistik sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r table dan bernilai positif, maka variable tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r table, maka variable tersebut tidak valid.

Hasil pengukuran Validitas menunjukkan bahwa semua butir instrumen pernyataan dari semua variabel yakni *Job Embeddeness*, *Organization Citizenship Behavior* dan *Turnover Intention* dinyatakan valid, karena hasil dari nilai r hitung lebih besar dari r tabelnya yakni sebesar 0.226. Sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. *Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi terhadap instrumen-instrumen yang diukur. Reliabilitas merupakan prasyarat agar kuesioner menjadi efektif untuk tujuan tertentu. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan dalam suatu kuisisioner. Instrumen yang reliabel akan memberikan data yang benar serta sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011). Berikut ini disajikan tabel dari hasil pengujian reliabilitas:

Berdasarkan hasil perhitungsn, diperoleh hasil nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban dari setiap responden terhadap variabel penelitian *Job Embeddeness*, *Organization Citizenship* dan *Turnover Intention* dapat diandalkan atau reliabel.

Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya, data yang diperoleh dalam penelitian ini layak untuk analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	ilai Koefisien
(constant)	27.621
Job embeddeness	-.313
OCB	-.481

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 27.621 - 0.313X_1 - 0.481X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan hal-halsebagai berikut:

1. Konstanta

Pada persamaan diatas nilai konstanta diperoleh sebesar 27.621 yang berarti bahwa jika tanpa dipengaruhi dengan variabel bebas yaitu Job Embeddeness, dan Organizational Citizenship Behavior maka Turnover intention sebesar 27.621.

2. Job Embeddeness (X_1)

Untuk variabel Job Embeddeness, diperoleh nilai koefisien sebesar -0.313 yang berarti bahwa jika Job Embeddeness mengalami peningkatan satu satuan, maka Turnover Intention akan mengalami penurunan sebesar -0.313 satuan. Dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat tetap.

3. Organizational Citizenship Behavior (X_2)

Untuk variabel OCB, diperoleh nilai koefisien sebesar -0.481 yang berarti bahwa jika variabel OCB mengalami peningkatan satu satuan, maka Turnover Intention akan mengalami penurunan sebesar -0.481 satuan. Dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable independen dengan variabel dependen dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Pada penelitian ini taraf signifikansinya adalah 5%. Hasil uji t disajikan pada tabel

Tabel 2. Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	signifikansi	Hasil
<i>Job Embeddenes</i>	-3.009	1.67	0.003	Didukung
<i>OCB</i>	-3.292	1.67	0.002	Didukung

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Koefisien uji t variabel *Job Embeddenes* adalah $-3.009 > t$ tabel 1.671. hasil tersebut sedangkan nilai signifikansinya adalah 0.003. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan sebagai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa *Job embeddenes* berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention atau *job embeddenes* berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Koefisien uji t variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah $-3.292 > t$ tabel 1.671 sedangkan nilai signifikansinya adalah 0.002. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, ini berarti OCB berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 3. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728	.529	.511	1.842

Dari tampilan output SPSS yang ada pada tabel di atas besarnya *R Square* adalah sebesar 0.529 yang artinya kedua variabel independen (*Job Embeddenes* dan *Organizational Citizenship Behavior*) dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 52,9 % variasi yang terjadi dalam variabel dependennya (*Turnover Intention*), sedangkan sisanya 47,1 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang dimana *Job Embeddenes* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien sebesar -3.099 dengan tingkat signifikansinya sebesar $0.003 < 0.05$ hasil ini membuktikan bahwa job embeddeness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Shafique et al. (2011) menemukan bahwa *job embeddedness* memiliki dampak negatif pada *turnover intention*. Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Garnita dan Suana (2014) pada karyawan divisi penjualan PT. Bali Petshop & Grooming bahwa job embeddedness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *Job Embeddenes* berpengaruh nyata negative signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT TRISAMUDRA Ambon. Maka dari itu perusahaan harus selalu meningkatkan *Job Embeddenes* agar bisa menurunkan niat seseorang untuk keluar dari perusahaan agar dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dilihat dengan nilai koefisien sebesar

-3.292 dengan tingkat signifikansinya sebesar $0.02 < 0.05$. Hasil ini menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Khalid & Ali (2005) menghasilkan adanya hubungan yang kuat antara OCB terhadap keinginan keluar dan berpengaruh negatif secara signifikan dengan responden para karyawan hotel.

Hal ini memperlihatkan bahwa variabel OCB berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention* pada PT TRISAMUDRA Ambon. Maka dari itu perusahaan harus selalu meningkatkan keinginan untuk membantu seseorang atau OCB agar bisa menurunkan niat seseorang karyawan untuk keluar dari perusahaan, agar dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan terkait dengan *Job Embeddenes*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Turnover Intention* karyawan pada PT TRISAMUDRA Ambon, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Job Embeddenes* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti bahwa *job embeddenes* yang terjadi ketika bekerja memberikan dampak baik bagi karyawan PT TRISAMUDRA Ambon dalam menurunkan *turnover intention*.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua juga menyatakan bahwa OCB memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini berarti bahwa OCB yang terjadi ketika bekerja memberikan dampak baik bagi karyawan PT TRISAMUDRA Ambon dalam menurunkan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Astamarini, R. O. (2019). Analisis Pengaruh *Job Embeddedness* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Baihaqi, M., Sunuharyo, & Widyo. (2018). Pengaruh On The *Job Embeddedness* Terhadap *Organization Citizenship Behaviour (Ocb)* Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2017). Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Job Performance* Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal ekonomi dan keuangan*.
- Qalbi, S. N., Jufri, M., & Indahari, N. A. (2016). Pengaruh *Job Embeddedness*

- Terhadap Intensi Turnover Karyawan Caroline Officer Pt. Infomedia Nusantara. *Jurnal Psikologi Jambi*.
- Rahayu, K. (2016). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.
- Rarasanti, I. A., & Suana, I. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Saraswati, N. A., & Ribek, P. K. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Negari Coffee Luwak. *Jurnal Manajemen*.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Off Economy*.
- Sugiyono I. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono li. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono lii. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Sugiyono Iv. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss19 (Viii)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*